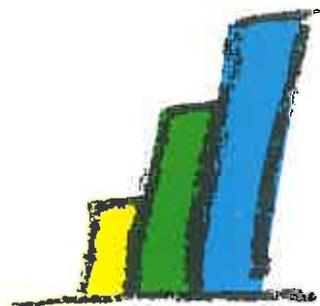


daten & fakten



WOHIN
FAHREN SIE
ZUR ARBEIT?



2'98

MAGAZIN DES LANDESAMTES FÜR
DATENVERARBEITUNG UND STATISTIK BRANDENBURG



Brandenburg ist im Wohnungsbau führend

Das Land Brandenburg hat auch 1997 im Wohnungsbau – bezogen auf die Einwohnerzahl – das höchste Ergebnis der Bundesländer erreicht. Dies gilt sowohl für die Baugenehmigungen als auch für die Baufertigstellungen von Wohnungen.

Für das Land Brandenburg wurden **140 genehmigte Wohnungen je 10000 Einwohner** ermittelt. Dieser Wert liegt deutlich über den nachfolgenden und vergleichbaren Landeswerten von Mecklenburg-Vorpommern mit 106 Wohnungen und den 105 Wohnungen des Freistaates Sachsen. Der Bundesdurchschnitt, der bei 65 Wohnungen je 10000 Einwohner liegt, wird um mehr als das Doppelte überboten.

In den Gemeinden des engeren Verflechtungsraumes Berlin/Brandenburg wird der Bundesdurchschnitt sogar um mehr als das Vierfache überschritten. Für dieses Gebiet wurden 263 Wohnungen je 10000 Einwohner ermittelt. Im Vorjahr wurde mit 303 genehmigten Wohnungen ein noch höherer Wert erreicht.

Auch in den übrigen Gemeinden des Landes Brandenburg, die als äußerer Entwicklungsraum bezeichnet werden, liegen die Genehmigungszahlen mit 81 Wohnungen je 10000 Einwohner noch

über dem Bundesdurchschnitt.

Im Land Brandenburg konnten **132 Wohnungsfertigstellungen je 10000 Einwohner** festgestellt werden. Der Bundeswert, der bei 70 Wohnungen, und auch der Wert der neuen Bundesländer, der bei 115 Wohnungen liegt, wurde damit deutlich überschritten. Gemeinsam mit Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen werden überdurchschnittliche Werte erreicht.

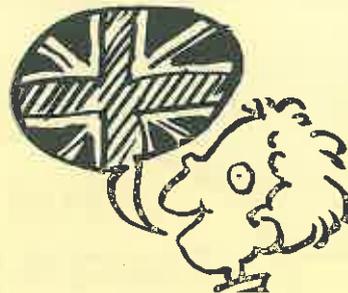
Für die Gemeinden des engeren Verflechtungsraumes wurde 1997 mit 264 fertiggestellten Wohnungen je 10000 Einwohner ein noch höherer Wert als im Vorjahr (249 Wohnungen) erreicht. Die übrigen Brandenburger Gemeinden liegen mit 68 Wohnungsfertigstellungen geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt.

Steuereinnahmen der Brandenburger Gemeinden und Gemeindeverbände um 58,1 Millionen DM gegenüber Vorjahr gestiegen

Im Jahr 1997 beliefen sich die Steuereinnahmen (Brutto) der Gemeinden und Gemeindeverbände des Landes Brandenburg auf 1353,6 Millionen DM. Zum Vorjahr bedeutet das eine Erhöhung um 58,1 Millionen DM bzw. 4,5 Prozent. Besonders die kreisfreien Städte konnten einen starken Anstieg der Steuern erreichen (um 33,0 Millionen DM bzw. 13,3 Prozent).

Maßgebend für die Steuerentwicklung war der Anstieg des Gewerbesteueraufkommens der brandenburgischen Gemeinden. Von 428,2 Millionen DM im Jahr 1996 konnte es im Jahr 1997 auf 502,4 Millionen DM (17,3 Prozent) erhöht werden. Davon entfielen auf die kreisfreien Städte Gewerbesteuermehreinnahmen von 12,8 Millionen DM und auf die kreisangehörigen Gemeinden von 61,4 Millionen DM. Die Gewerbesteuerhebesätze haben sich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. 21 Prozent der Gemeinden des Landes Brandenburg hatten im Jahr 1997 kein Gewerbesteueraufkommen.

Mit einem Aufkommen von 26855,11 DM je Einwohner Gewerbesteuer liegt Ahrensdorf (Teltow-Fläming) an der Spitze der Brandenburger Kommunen, gefolgt von Waltersdorf (Dahme-Spreewald, Amt Schönefeld) mit 7790,43 DM und Seefeld (Barnim) mit 5927,69 DM je Einwohner.



Beim Fremdsprachenunterricht liegt Englisch an erster Stelle

An Brandenburgs allgemeinbildenden Schulen lernen 252252 Schülerinnen und Schüler die Fremdsprache Englisch. In Französisch werden 71176, in Russisch 31808 und in Latein 10945 Schülerinnen und Schüler unterrichtet. In den Jahrgangsstufen 9 und 10 erlernen 5360 Schülerinnen und Schüler eine dritte Fremdsprache. Dabei wurde Latein von 3915, Französisch von 675 und Russisch von 410 Schülerinnen und Schüler gewählt.

Impressum

Herausgeber: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg
Dortustraße 46, 14467 Potsdam
Telefon: 0331/39405, Telefax: 0331/39418
E-Mail: info@lds.brandenburg.de
Internet: <http://www.brandenburg.de/lds/>

Schriftleitung: Antje Leutholf

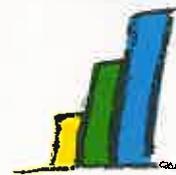
Stellvertreterin: Ina Hergert

Redaktion: Torsten Haseloff, Birgit Merten, Sabine Reichert, Regina Rothe, Doreen Scheeder, Wilfried Schenk, Renate Sonntag, Brigitte Thein

ISSN: 1430-2071

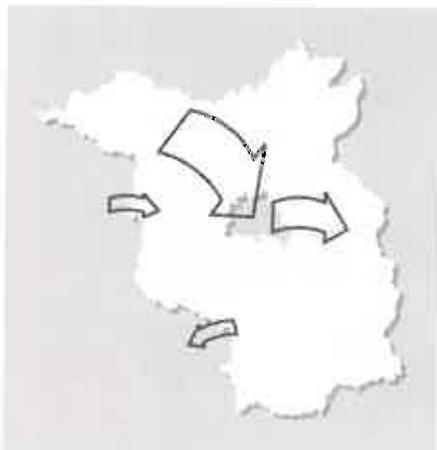
Bezugspreis: 5,00 DM

daten&fakten erscheint halbjährlich in der Vieth+Vieth Verlag GmbH
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet



INHALT

daten & fakten



Wohin... **12**

Kurzinformationen	2
Impressum	2
Fachinformatiker und IT-Systemelektroniker	4
Buchtip	6
Vorgesetztenbeurteilung	7
Personalnebenkosten Brandenburger Unternehmen	10
Wohin fahren Sie zur Arbeit?	12
Wie teuer ist das Leben?	18
Statistischer Jahresbericht 1997 erschieden	24



...fahren
Sie zur Arbeit?



Fach-
informatiker
und
System-
elektroniker **4**

MAGAZIN
DES LANDESAMTES
FÜR DATENVERARBEITUNG
UND STATISTIK
BRANDENBURG **2'98**



18 Wie teuer ist
das Leben?



Azubis mit Ausbildungsverantwortlichen.

Fachinformatiker und IT-Systemelektroniker

Informations- und Kommunikationstechnik (IuK)-Berufsausbildung im Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (LDS)

„Die IuK-Berufe müssen inhaltlich mit der IT-Branche mitleben und mitwachsen können“

Der Wirtschaftszweig Informationstechnik (IT) mit den höchsten Wachstumsraten, den besten Zukunftschancen und wachsenden Beschäftigungszahlen wurde in Sachen Nachwuchsqualifikation in den zurückliegenden Jahren eher „stiefmütterlich“ mit nur einem Facharbeiter-Berufsprofil (alte Bundesländer: Datenverarbeitungs-Kaufmann; neue Bundesländer: Facharbeiter für Datenverarbeitung [DV]) bedacht. Der DV-Kaufmann war obendrein weniger informationstechnisch als kaufmännisch orientiert.

Das Gros der Beschäftigten in der IT-Branche hat gegenwärtig nach wie vor einen Fachhochschul- bzw. Hoch-

schul-Abschluß in Sachen Datenverarbeitung „in der Tasche“, obwohl die Anforderungen in diesem Wirtschaftszweig immer mehr von Tätigkeiten mit hohem wissenschaftlichen Anforderungsgrad, wie Entwicklung und Programmierung, weg, hin zu Dienstleistung, Betreuung und Vertrieb tendieren. Beide Personengruppen, sowohl der Facharbeiter als auch der Hochschulabsolvent, werden auch in Zukunft gefragt sein, ihr Anteil wird sich jedoch hin zum Dienstleister verschieben. Es sind also Nachwuchskräfte gefragt, die als IuK-Dienstleister über ein modernes, anwendungsorientiertes Breitenwissen verfügen, schnell auf Marktveränderungen reagieren können und geringere Personalkosten aufwerfen. Damit waren die Inhalte des Berufsbildes DV-Kaufmann den

modernen Anforderungen nicht mehr gewachsen.

In einer sensationell kurzen Zeit von drei Jahren wurden ab 1995 vier neue anerkannte IuK-Ausbildungsberufe geschaffen und definiert, die den Trends in der IT-Branche gerecht werden sollen.

Gegenstand und Inhalt der Berufe

„Weg von der reinen Techniklastigkeit bzw. Technikverliebtheit hin zur Technologie von Betriebsabläufen, Dienstleistung und Anwendung“

Seit Beginn 1997 können Unternehmen in folgenden neuen IuK-Berufen ausbilden:

- IT-Systemelektroniker
- Fachinformatiker
 - Spezialisierung: Fachinformatiker Systemintegration
 - Spezialisierung: Fachinformatiker Anwendungsentwicklung
- IT-System-Kaufmann
- Informatikkaufmann.

Die Ausbildung erfolgt in Zusammenarbeit des Ausbildungsbetriebes mit den Berufsschulen und der Industrie- und Handelskammer (IHK). Alle vier Berufe haben eine Ausbildungsdauer von drei Jahren.

Die Berufe unterstützen zum einen den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, zum anderen die weltumspannende kommunikationstechnische Vernetzung und Verschmelzung der Märkte. Sie erschließen neue Beschäftigungsbereiche und sichern ein Ausbildungsplatzangebot mit interessanten beruflichen Entwicklungschancen. Die Unternehmen können sich hierdurch Wettbewerbsfähigkeit und zielorientiert den eigenen Nachwuchs sichern.

Das Motto der vier Berufe könnte lauten:

„Die Ziele sind definiert, die Inhalte offen!“

D.h. das Ziel der einzelnen Berufsbilder ist relativ klar umrissen und voneinander abgegrenzt. Die Ausbildungs-Inhalte zur Erreichung der Berufsziele bestimmt der jeweilige Ausbildungsbetrieb, die Branche bzw. die Marktentwicklung (Trends). Die

Inhalte sind relativ breit und offen für Anpassungen.

Gestaltung der Ausbildung

Grundlage ist eine breit angelegte (ca. 1½ Jahre) Kernqualifikation, die für alle vier Berufe weitestgehend gleich ist. Hier werden die allgemeingültigen, technischen und kaufmännischen Grundlagen sowie Informatik-inhalte vermittelt, die für einen effizienten Einsatz moderner Systeme benötigt werden. Die Kernqualifikation umfaßt daher die gesamte Palette der Informationstechnik, vom PC, über Netze, Anwendungssoftware bis hin zur einfachen Programmierung und Projektbegleitung.

Die Gewichte sind folgendermaßen über die drei Jahre verteilt: 50 Prozent Kernqualifikation, 25 Prozent branchenspezifische Inhalte und 25 Prozent betriebspezifische Inhalte.

Tätigkeitsschwerpunkte der Berufe:

Der IT-Systemelektroniker

ist auf der Anbieterseite tätig. Er kennt die Hardware und Software von Computern, Netzen und Telekommunikationsanlagen. Er kann diese Systeme installieren, betreuen und warten, sowie Störungen beheben. Er berät den Kunden zu technischen Fragen und Problemen.

Der Fachinformatiker, Fachrichtungen: Systemintegrator bzw. Anwendungsentwicklung

plant, konfiguriert, betreut und entwickelt die IT-Infrastruktur zu Hardware- bzw. Softwarefragen auf der Anwenderseite. Sein Arbeitsfeld liegt in System- bzw. Softwarehäusern auf der Anbieterseite.

Der IT-Systemkaufmann

ist ebenfalls auf der Anbieterseite tätig. Er berät Kunden zu Auswahl und Einsatz von Computern, Netzen, Software und Telekommunikations-(TK)-Anlagen anhand der kundenspezifischen, betrieblichen Anforderungen. Er erstellt Angebote, verhandelt mit Kunden und betreut diese bei der Einführung bzw. Erweiterung von IT-Systemen im Rahmen von Projekten.

Der Informatikkaufmann

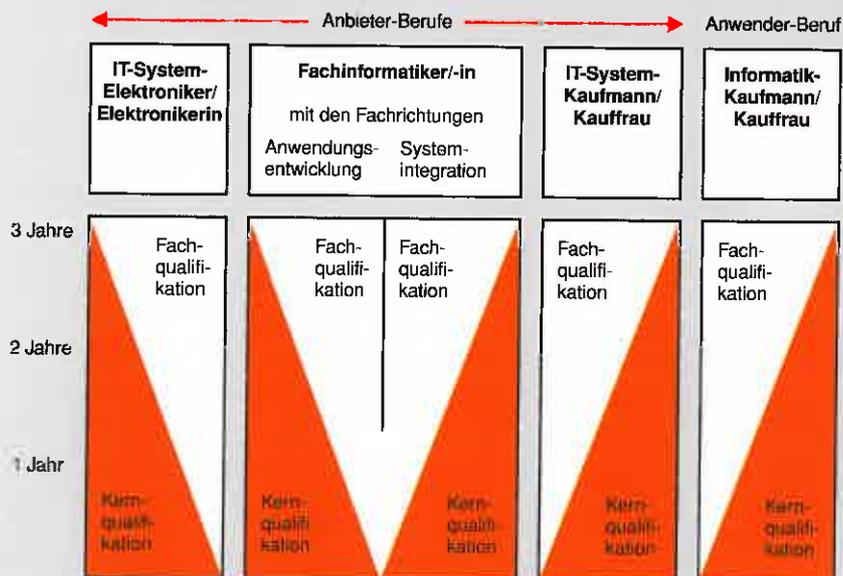
ist das Gegenstück zum IT-Systemkaufmann auf der Abnehmerseite. Er analysiert Organisation und Abläufe in der jeweiligen Branche im Hinblick auf Einsatz- bzw. Automationsmöglichkeiten durch IT. Er ist Mittelsmann zwischen den eigenen Fachabteilungen und den Anbietern von IT-Systemen. Seine berufliche Basis ist das kaufmännische und betriebswirtschaftliche Wissen seiner Branche.

Organisation der Ausbildung im LDS

In der gesamten Bundesrepublik werden derzeit ca. 4000 IuK-Azubis in den verschiedensten Betrieben und Branchen in den vier genannten Berufen ausgebildet. Ca. 1000 Betriebe bilden erstmalig aus. Im Bereich der IHK Potsdam sind es insgesamt 97 IuK-Azubis.

Das Land Brandenburg hat mit einer Initiative gegen fehlende Ausbildungsplätze zum Herbst 1997 insgesamt 19 IuK-Azubis übernommen. Trägerinstitution ist das Ministerium des Innern des Landes Brandenburg und die organisatorische Abwicklung der Ausbildung obliegt der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKöV). Das LDS trägt z.Z. die Verantwortung für sieben Azubis in den Berufsfeldern: Fachinformatiker und IT-Systemelektroniker. Sie erhalten im IT-Schulungszentrum Teltow (hier findet bereits die berufsbegleitende IT-Fortbildung für 5000 Landesbedienstete jährlich statt) ihre Kernqualifikation und fachspezifi-

Berufe der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT)



sche Betreuung. Hierzu wurde ein Raum mit moderner Technik installiert und es wurden kompetente Dozenten mit DV-Ausbildungserfahrungen gewonnen.

Die branchen- und betriebsspezifischen Inhalte werden ihnen dann in konkreten Fachdezernaten des LDS (Landesverwaltungsnetz, Benutzerservice, Netzbetrieb, Programmierung, IT-Aus- und Fortbildung usw.) vermittelt. Fachübergreifende Kenntnisse, z.B. Betriebswirtschaft, vermittelt die LAKöV.

Das Schulungszentrum Teltow hat sich folgende Ziele im Zusammenhang mit der IuK-Ausbildung für die nächsten Jahre gesetzt:

Erstes und wichtigstes Ziel

Die an moderner Technik mit aktuellen Inhalten Ausgebildeten müssen so gut für den IuK-Markt qualifiziert sein, daß sie alle nach erfolgreicher Ausbildung in der Branche Arbeit finden.

Zweites Ziel

Das IT-Schulungszentrum Teltow möchte zugunsten eines homogenen und inhaltlich-hochwertigen IuK-

Fachwissens zukünftig die IT-Kernqualifikation für alle im Landesdienst eingestellten IuK-Azubis absichern.

Die Beteiligten

Bei den Azubis handelt es sich um bisher nicht zu vermittelnde Abgänger der 10. Klasse oder längerfristig unvermittelte Jugendliche, die bei den Arbeitsämtern gemeldet waren. In einem Auswahlverfahren wurden diese gesichtet und eingestellt.

„Das jahrtausendealte Prinzip, der Lehrer weiß am meisten und produziert ‘Wissen auf Vorrat’ beim Schüler, ist dauerhaft nicht zeitgemäß. Der Lehrer muß zukünftig Bildung und Wissenszuwachs moderieren, nutzen, strukturieren und mit den Inhalten zielorientiert ‘spielen’ können.“

Die sieben IuK-Azubis des LDS sind junge Damen und Herren zwischen 16 und 18 Jahren, die sehr engagiert, offen und selbstbewußt an ihre Ausbildung herangehen und in Zukunft einen erheblichen Teil dessen, was

sie für Ihre berufliche Laufbahn lernen, inhaltlich mitbestimmen werden. Wenn dieses neue Herangehen sowohl des Lehrers als auch des Lernenden „Schule macht“, werden beide Seiten in dieser innovativen Branche davon profitieren.

Behörden bzw. Firmen können sich Ihren IT-Fachmann durch rechtzeitige Einflußnahme auf die branchenspezifischen- bzw. betriebsspezifischen Ausbildungsinhalte von uns „maßschneidern“ lassen.

Interessierte Einrichtungen bzw. Personen können sich im LDS an folgende für die Ausbildung verantwortliche Personen wenden:

Frau Katharina Schütz, Ausbildungsverantwortliche des LDS, 0331/39469 bzw.

Frau Sabine Reichert, IT-Schulungszentrum Teltow, 03328/475610.

Dirk Schröter

(Die kursiv hervorgehobenen Zitate sind keiner konkreten Person, aber auch nicht direkt dem Verfasser zuzuschreiben. Sie sind eine subjektive Zusammenfassung des auf verschiedenen Veranstaltungen zum Thema Gehörten.)

BUCH

„Wirklich helfen können Sie sich als Projektmanager nur selbst“

Tumuscheit war Organisationsprogrammierer, Berater für Datenverarbeitung und ist seit 15 Jahren selbständiger Unternehmensberater. Er hat damit umfangreiche Kenntnisse in der DV-Branche und ausgezeichnete Erfahrungen in der Leitung, Begleitung und Durchführung von Projekten. Diese hat er in einem gut lesbaren Buch auf 200 Seiten zu Papier gebracht.

Dieses Buch ist kein Fachbuch und kein Roman. Es ist eine gelungene Mischung von beidem. Das Buch beinhaltet nichts Spektakuläres, aber sehr wohl die Wirklichkeit der Projektorganisation, keine Beschönigung, aber Begeisterung für dieses Thema: „Gewiß, viele Projektmanager sind nach frühestens sechs Tagen völlig gefrustet von ihrem Job. Zu viel Druck, zu viel Hektik, zu kurzlebige Anerkennung. Trotzdem



Klaus D. Tumuscheit
Überleben im Projekt – 10 Projektfallen und wie man sie umschiff
Orell Füssli Verlag, Zurich, 1998
ISBN 3-280-02620-2
200 Seiten
Preis: 49,- DM

gibt es Projektmanager, die würden ihren Job um nichts in der Welt eintauschen.“

TIP

In seinem Buch stellt Tumuscheit die Praxis dar. Er zeigt die Fallen auf und bietet Lösungen an. Das Buch liest sich kurzweilig, ist übersichtlich gestaltet und wichtige Punkte werden durch Symbole, z. B. ☹ für Abhilfe, zusammengefaßt. Es gibt Hinweise und Tips für Topmanager und für Projektmanager. Ein Buch, das sich von der Vielzahl der vorhandenen Literatur zum Thema abhebt.

Leider werden im Buch die Besonderheiten der Projektorganisationen unter den Bedingungen des öffentlichen Dienstes nicht aufgezeigt. Eingruppierung, Tätigkeitsdarstellung und Linienorganisation in der Verwaltung sind u.a. Randbedingungen, die zu berücksichtigen sind.

Überleben im Projekt – eine gute Empfehlung für alle, die in irgendeiner Form an Projekten beteiligt sind oder sein werden. Bo

Im Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg

Vorgesetztenbeurteilung

1. Idee/Vorgeschichte

Anfang 1995 wurde im LDS BB, Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg, mit der Einführung eines „Neuen Steuermodells“ (NSM) begonnen. Ein Schwerpunkt für die Arbeit der zu diesem Thema gebildeten Projektgruppe ist das Thema Personal. Bei diesem Aufgabenbereich sind zunächst folgende Punkte in Angriff genommen bzw. realisiert worden:

- Beschleunigung von Bearbeitungszeiten im Personalbereich
- Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Personalentwicklungsmaßnahmen im Bereich der Statistik
- Modellprojekt Telearbeit.

Weiterhin wurde nach grundlegender Diskussion in einer Veranstaltung zum „NSM“ im September 1996 die Einführung einer Vorgesetztenbeurteilung im LDS BB übereinstimmend befürwortet und in Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam, angelehnt an die Erfahrungen in der gewerblichen Wirtschaft, 1997 durchgeführt.

Grundlage für die Entscheidung war die im Rahmen allgemeiner Reformbestrebungen des öffentlichen Dienstes gewonnene Erkenntnis, daß auch auf dem Gebiet der Personalentwicklung und Personalführung neue, moderne Leitungsstrukturen entwickelt und bisherige Defizite abgebaut werden müssen. „Personalmanagement“ ist ohne Bewertung der Vorgesetzten durch die Mitarbeiter nicht vollständig. Die Gesamtheit der Beschäftigten macht das Leistungspotential einer Behörde aus und stellt damit deren kostbarste wirtschaftliche Ressource dar. Deshalb ist nicht nachvollziehbar, daß zwar auf der einen Seite das Arbeitsverhalten nachgeordneter Mitarbeiter/innen einer Kontrolle durch Vorgesetzte unterliegt, dies hingegen in umgekehrter Richtung für das Führungsverhalten Vorgesetzter nicht oder jedenfalls nicht in diesem Maße zutrifft. Dies ist um so verwunderlicher, als Unzulänglichkeiten im Füh-

rungsverhalten zu vergleichsweise erheblich nachteiligeren Folgewirkungen für den Arbeitsbetrieb und die Behörde insgesamt führen können.

2. Vorgehen

Die Teilnahme an der Vorgesetztenbeurteilung erfolgte freiwillig und anonym.

Im März 1997 wurden die Fragebögen zur Vorgesetztenbeurteilung mit einem Begleitschreiben an alle Mitarbeiter verteilt. Jede Führungskraft erhielt darüber hinaus einen Selbsteinschätzungsbogen. Die zurückgesandten Fragebögen wurden jeweils in einem verschlossenen Umschlag über den Personalrat an die Universität Potsdam übergeben, wo federführend durch Eckhard Domnik, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Organisation und Personalwesen, die Auswertung und Analyse extern erfolgte.

Im September 1997 lag eine zusammenfassende Gesamtdarstellung und Analyse der Ergebnisse der Befragung in Form eines „Feedbacks“ als Führungsprofil des Hauses und der Abteilungen vor, das im November 1997 im LDS BB intern veröffentlicht wurde.

Darüber hinaus wurde jedem Vorgesetzten sein persönliches Ergebnis zur Selbst- und Fremdeinschätzung durch die Universität Potsdam zugesandt. Aufgrund der Anonymität erfolgte keine weitere Veröffentlichung.

3. Wesentliche Befragungsergebnisse

Die Teilnahme an der Vorgesetztenbeurteilung kann mit 38,5 Prozent bei der Beurteilung der Vorgesetzten durch ihre Mitarbeiter als durchschnittlich und mit 72,1 Prozent bei der Selbsteinschätzung der Vorgesetzten als sehr gut betrachtet werden. Allerdings gab es zwischen den einzelnen Organisationseinheiten erhebliche Unterschiede, die zu einer unterschiedlichen Aussage-

kraft der individuellen Vorgesetzten-ergebnisse führten. Zur Wahrung der Anonymität der Mitarbeiter und Aussagekraft der Ergebnisse wurden drei Repräsentationsgrade gebildet:

hoch	— 50 Prozent und mehr der Antworten
mittel	— 31 bis 49 Prozent der Antworten
niedrig	— bis 30 Prozent der Antworten

Gründe für die relativ niedrige Beteiligung der Mitarbeiter bei der Fremdbeurteilung waren möglicherweise die „Angst, daß die Anonymität nicht gewahrt wird“, die Einstellung „es bringt doch nichts“ und als weiterer Aspekt, daß die Sachgebietsleiter und Sachbearbeiter als direkte Vorgesetzte in die Beurteilung nicht einbezogen wurden.

Bei der Beurteilung sollten 17 Verhaltensweisen der Vorgesetzten nach vier Häufigkeitskriterien (immer/ meistens/ manchmal/ nie) bewertet werden. Eine erhebliche Anzahl der angegebenen Verhaltensweisen wurden durch die Mitarbeiter mit mindestens 75 Prozent „immer“/„meistens“ Antworten im (Gesamt-) Ergebnis sehr positiv beurteilt:

- Gewährung von Selbständigkeit bei der Aufgabenerledigung
- Gespräche werden in angemessener Atmosphäre geführt
- Vorgesetzter zeigt sich gerecht
- Angemessener Umgang mit Fehlern
- Kritikäußerung ausschließlich unter vier Augen
- Vorgesetzter vermeidet persönlichen Ärger weiterzugeben
- Vorgesetzter zeigt Verständnis bei persönlichen Problemen
- Persönliche Fähigkeiten und Leistungsvermögen werden bei Aufgabenerübertragung berücksichtigt

Innerhalb ihres Arbeitsgebietes werden den Mitarbeitern von ihren Vorgesetzten die benötigten Freiräume

eingräumt und durch einen entsprechenden Umgang mit den Mitarbeitern und der Berücksichtigung seiner persönlichen Situation ein gutes Arbeitsklima geschaffen.

„Kritischer“ sind die Verhaltensweisen von Vorgesetzten zu sehen, die bei der Bewertung durch die Mitarbeiter mehr als 25 Prozent „manchmal“/„nie“-Antworten erhielten:

- Anerkennung wird bei guter Arbeit gezeigt
- Einbezug der Meinungen der Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen
- Hinweise und Änderungsvorschläge werden ernst genommen
- Unterstützung bei der Erledigung übertragener Arbeiten
- Führungsstil ist angemessen
- Motivation erhalten durch das Arbeitsverhalten der Führungskraft
- Alle Hinweise und Informationen zur Aufgabenerledigung werden gegeben
- Vorgesetzter behandelt Mitarbeiter als gleichberechtigten Partner
- Klare Zielvorgaben werden gegeben

Kritischer bewertet wurde somit das Verhalten der Vorgesetzten bei der Einbeziehung der Mitarbeiter (Meinungseinbezug, Hinweise und Änderungsvorschläge ernstnehmen, gleichberechtigter Partner), der Ausnutzung von Motivationsmöglichkeiten und bei der Arbeitsunterstützung und -orientierung.

Zur weiteren Analyse wurde als kritisch bei den einzelnen Vorgesetzten eine Beurteilung von mindestens 50 Prozent „manchmal“ und/oder „nie“-Antworten zugrunde gelegt. Dies traf bei den verschiedenen Verhaltensweisen auf 19 bis 49 Prozent der beurteilten Vorgesetzten zu. Dabei zeigte sich nur eine geringe Anzahl an Vorgesetzten mit einer Häufung dieser beurteilten Verhaltensweisen. Weiter ergab die Analyse eine relative Gleichverteilung der kritisierten Vorgesetzten über das gesamte Amt.

Die Selbsteinschätzung der Vorgesetzten war in der Regel positiver als die Bewertung durch ihre Mitarbeiter. Erhebliche Abweichungen bestanden dabei insbesondere bei den oben genannten ersten drei kritisch bewerteten Verhaltensweisen. Teil-

weise schätzen die Vorgesetzten in einzelnen Abteilungen allerdings auch ihr eigenes Verhalten „negativer“ ein, als es von ihren Mitarbeitern wahrgenommen wurde.

Für eine fundierte Analyse ist allerdings eine direkte und offene Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern nötig. Etliche der kritischer gesehene Verhaltensweisen bedürfen u.a. manchmal nur der Sensibilisierung, der Verständigung und der Klärung unterschiedlicher Sichtweisen oder Möglichkeiten sowie der Überprüfung von Arbeitsgebieten und -abläufen, um in einem ersten Anstoß eine – hoffentlich nicht nur vorübergehende – Verhaltensänderung zu erzielen. Einige Verhaltensänderungen lassen sich sicherlich erst in einem längeren Prozeß erreichen, insbesondere wenn es um die noch „ungewohnte“ Rolle des Vorgesetzten als Coach und Motivator in der zunehmenden Form der Team- oder Projektarbeit geht.

4. Konsequenzen

Die durchgeführte Vorgesetztenbeurteilung als erste Zustandsaufnahme ermöglicht eine Standortbestimmung des LDS BB und deckt kritisch gesehene Themen auf. Es besteht damit erstmals die Chance, herauszufinden, wo Veränderungsbedarf besteht.

Im Zuge der Vorbereitung der erstmaligen Durchführung von Vorgesetztenbeurteilungen im LDS BB war es von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung für angemessen erachtet worden, diese sowohl für Mitarbeiter als auch für Vorgesetzte in anonymisierter Form durchzuführen, so daß konkrete „erzwingbare“ Konsequenzen nicht möglich sind.

Allerdings besteht bereits jetzt die Möglichkeit von Veränderungen auf freiwilliger Basis, indem die Vorgesetzten die ihnen bekanntgegebenen Kritikpunkte anerkennen und positiv beeinflussen, mit ihren Mitarbeitern besprechen bzw. sich weiterqualifizieren. Auch darf unterstellt werden, daß schon im Zuge der Beantwortung der einzelnen Fragen ein Prozeß des Nachdenkens über das eigene Verhalten initiiert wurde, aus dem sich positive Veränderungen in der Zusammenarbeit entwickeln können.

Was hat der Mitarbeiter von der Vorgesetztenbeurteilung?

Die Mitarbeiter konnten sich im Er-

gebnisbericht über die für das Amt und die Abteilung zusammengefaßten Ergebnisse informieren. Eine Information, wie ihr Vorgesetzter durch die anderen Mitarbeiter des Bereiches beurteilt wurde und wie dieser sich selbst einschätzt, hatte er in den meisten Dezernaten nicht. Das muß aber bei der nächsten Vorgesetztenbeurteilung nicht so sein.

Was hat der Vorgesetzte von der Vorgesetztenbeurteilung?

Jeder Vorgesetzte erhielt von der Universität Potsdam seine persönliche Auswertung, d.h. Selbst- und Fremdeinschätzung. Er hat damit die Möglichkeit des Vergleichs der eigenen Einschätzung seines Verhaltens mit der Beurteilung durch seine Mitarbeiter sowie mit der Beurteilung der Vorgesetzten seiner Abteilung bzw. des LDS BB und damit die Chance, die gegebenen Anregungen positiv zu nutzen.

Was machen wir daraus?

Für die konkrete Umsetzung der Ergebnisse und den Abbau des oben deutlich gewordenen Informationsdefizits der Mitarbeiter kann es keine Festlegungen durch die Dienststelle geben.

Folgende Maßnahmen wurden im Oktober 1997 in der Projektgruppe NSM beraten und vorgeschlagen:

Moderierte Workshops

Die Vorgesetzten sollten die Möglichkeit nutzen, auf freiwilliger Basis ihre persönliche Auswertung den Mitarbeitern zur Kenntnis zu geben und darüber hinaus über die Einzelfragen im Arbeitsbereich zu diskutieren. In einem solchen Gespräch können unterschiedliche Sichtweisen zur Interpretation der gestellten Fragen, mögliche Mißverständnisse oder sonstige Probleme zur Sprache gebracht und damit eine Verbesserung der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich erreicht werden.

Da in diesem Fall der Vorgesetzte selbst mehr oder weniger „Betroffener“ ist, sollte die Moderation nicht durch ihn selbst, sondern durch eine Person, die nicht dem Arbeitsbereich angehört, erfolgen.

Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung hat die Vorgesetzten, an die diese Idee bereits mit der Übergabe der persönlichen Einzelergebnisse herangetragen wurde, um Mitteilung gebeten, ob die Absicht zur Durchführung eines moderierten Workshops zu diesem Thema besteht und

die entsprechende Organisation zu übernehmen sei.

Es liegt seit Februar 1998 folgendes Ergebnis zur Umsetzung der Vorgesetztenbeurteilung vor:

In 23 Dezernaten wurde eine Ergebnisbekanntgabe vorgenommen, in 19 Dezernaten kam es zur internen Diskussion. Bis April 1998 wurden in drei Dezernaten moderierte Workshops erfolgreich durchgeführt und in zwei weiteren Arbeitsbereichen ist ein moderierter Workshop geplant.

Führungskräfte Fortbildung

Es war vorgesehen, aus den Resultaten der Vorgesetztenbeurteilung parallel die Einführung von Führungskräfte-Gruppenseminaren zur systematischen Schulung von Führungsverhalten und Mitarbeiterführung zu prüfen.

Aus den Ergebnissen der Befragung und der ausführlichen Diskussion in der Projektgruppe NSM ist deutlich geworden, daß die Qualität von Führungsverhalten nur durch eine Teilnahme an Führungskräfte-seminaren nicht besser war. Veränderungen von Verhaltensweisen sind nicht per Knopfdruck erreichbar.

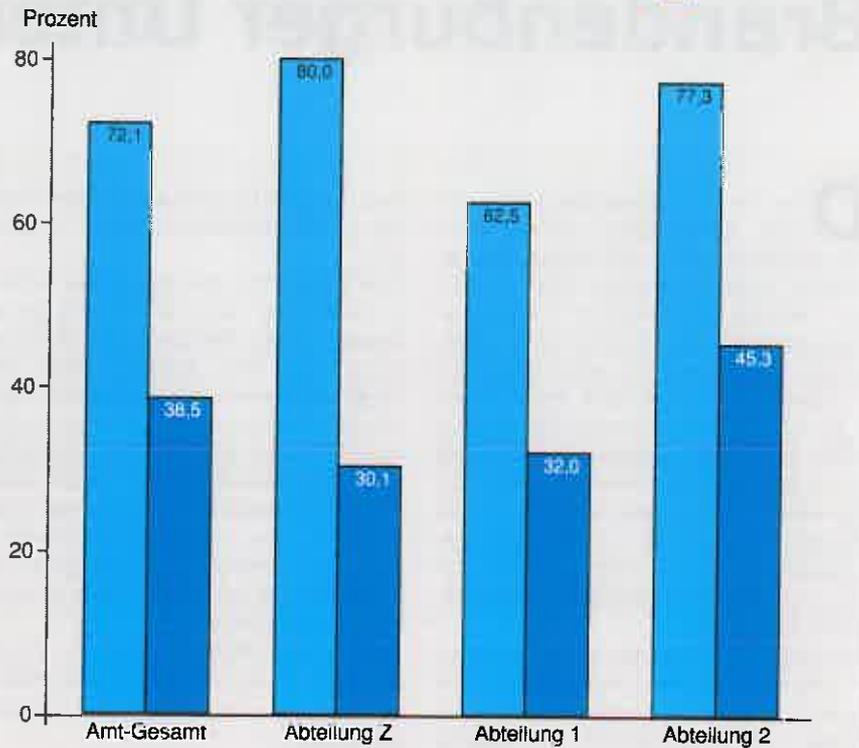
Möglicher Ausbildungsbedarf ist daher erst nach Auswertung, insbesondere der o.g. Workshops, abzuleiten bzw. von den Vorgesetzten selbst anzumelden.

Nach Durchführung der o.g. Workshops kann bei Bedarf ein Erfahrungsaustausch der Führungskräfte über die dabei gemachten Erfahrungen und die Führungsgrundsätze organisiert werden.

Nächste Vorgesetztenbeurteilung

Die Projektgruppe NSM einigte sich darauf, daß eine Entscheidung über die Durchführung einer nächsten Vorgesetztenbeurteilung erst dann getroffen werden kann, wenn die jetzt aufgrund der vorliegenden Ergebnisse umzusetzenden Maßnahmen realisiert sind. Nur wenn sich insbesondere aus den Workshops in den Arbeitsbereichen positive Effekte in der Zusammenarbeit weiterentwickeln, kann über eine neue Vorgesetztenbeurteilung nachgedacht werden. Sollten Verbesserungen nicht erkennbar werden, so wird die Bereitschaft der Beschäftigten zur Teilnahme an einer zweiten Befragung zurückgehen und die Befragung ohne Erfolg sein.

Beteiligung an der Befragung zur Vorgesetztenbeurteilung



Bei der Entscheidung über die Durchführung einer nächsten Befragung sollte auch eine Kosten- und Nutzenabwägung erfolgen.

Die Zahl der kritisch zu sehenden Vorgesetzten im LDS BB ist sehr gering. Es ist daher zu überlegen, ob der Aufwand einer Vorgesetztenbeurteilung regelmäßig in diesem Umfang notwendig ist. Vernünftiger erscheint, daß auch Vorgesetzte ihre unterstellten Führungskräfte kritischer sehen und offen mögliche Notwendigkeiten der Verbesserung des Führungsverhaltens ansprechen und fordern. In der Regel sind „Problemfälle“ bekannt, werden aber nicht angegangen.

Auch mit vorheriger Festlegung von Konsequenzen und Verbindlichkeiten sowie der Auflösung der Anonymität bleibt die Tatsache, daß die Beurteilung des Vorgesetzten durch seine Mitarbeiter nur ein Teil einer Gesamtbewertung ist, der ergänzt werden muß durch die Beurteilung der Führungskraft durch ihren Vorgesetzten sowie gegebenenfalls durch vorhandene Kunden.

Mit der nächsten nichtanonymen Befragung würde zunächst ein Ist-Stand bestimmt werden, so daß erst bei der übernächsten Befragung

eine Erkenntnis über die Veränderung des Führungsverhaltens der einzelnen Führungskraft vorliegen würde. Ob dann tatsächlich Konsequenzen nur aufgrund der Beurteilung durch die Mitarbeiter möglich sind, ist auch aus rechtlicher Sicht unbestimmt.

Andererseits, und das sollte man nicht unterschätzen, ermöglicht eine Vorgesetztenbeurteilung, die in größeren Abständen durchgeführt wird, Auskunft über die Stimmung im LDS BB bezüglich der Führung und Zusammenarbeit sowie deren Entwicklung zu geben und positive Tendenzen zu fördern.

Sollte eine nächste Befragung stattfinden, sind vorab u.a. folgende Punkte zu klären:

- Aufhebung der Anonymität
- Festlegung der Verbindlichkeit der Teilnahme
- Festlegung von Maßstäben (Meßlatte für gewünschtes Verhalten)
- Festlegung von abzuleitenden Maßnahmen und deren Verbindlichkeiten
- Definition der zu beurteilenden Ebenen.

Jeanette Leder
Eckhard Domnik

Personalnebenkosten Brandenburger Unternehmen

Die Personalnebenkosten als ein erheblicher Bestandteil der Arbeitskosten des Produktionsfaktors „unselbständige Arbeit“ sind seit Jahren Gegenstand heftigster Diskussionen in Politik und Wirtschaft. Insbesondere von Unternehmerseite wird vehement deren Senkung eingefordert. Dieser Forderung kann sich die Arbeitnehmerschaft nur teilweise anschließen, da ein Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Personalnebenkosten für den Arbeitnehmer Einkünfte sind, die wesentlich zu seiner existenziellen Sicherheit beitragen.

Die amtliche Statistik stellt mit ihrer in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in vierjährlichem Abstand durchgeführten Erhebung über die Arbeitskosten umfassende Ergebnisse zu dieser Problematik zur Verfügung. Dieser Beitrag zeigt in stark aggregierter Form die Höhe und Zusammensetzung der Arbeitskosten Brandenburger Unternehmen des Produzierenden Gewerbes mit 10 und mehr Arbeitnehmern auf. Den Schwerpunkt der Ausführungen dieses Artikels bilden die Personalnebenkosten.

Endgültige Ergebnisse nach tiefer gegliederten Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenklassen sowie in der Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten werden mit dem Statistischen Bericht N III-96 vorgelegt.

Zum besseren Verständnis der benutzten Begriffssystematik seien einige Erläuterungen der Ergebnisdarstellung vorangestellt.

Was ist unter Arbeitskosten und Personalnebenkosten zu verstehen?

Arbeitskosten sind die vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften getragenen Aufwendungen.

Die Arbeitskosten lassen sich grob in

das „Entgelt für geleistete Arbeit“ und die „Personalnebenkosten“ unterteilen.

Das Entgelt für die geleistete Arbeit – in Kurzform auch Direktentgelt genannt – ist der Teil der laufenden Zahlungen an den Arbeitnehmer, den dieser bekommen hätte, wenn lediglich die während des Jahres wirklich gearbeiteten Stunden zu bezahlen gewesen wären. Rechnerisch ergibt sich das Entgelt für geleistete Arbeit aus der Lohn- und Gehaltssumme eines Unternehmens abzüglich der Vergütung arbeitsfreier Tage und den Sonderzahlungen.

Die Personalnebenkosten – in den Medien häufig als Lohnzusatzkosten bezeichnet – werden in vier Gruppen aufgeteilt:

- **Sonderzahlungen**
(z.B. Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen)
- **Vergütung arbeitsfreier Tage**
(z.B. Urlaubsvergütung, gesetzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, Vergütung gesetzlicher Feiertage)
- **Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen**
(z.B. Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung einschließlich Unfallversicherung, Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung)
- **Sonstige Personalnebenkosten**
(z.B. Entlassungsentschädigungen, Naturalleistungen, Ausbildungsvergütungen, sonstige Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung)

Neben der Gliederung der Personalnebenkosten nach ihrer thematischen Zusammengehörigkeit ist ein weiterer Aspekt zu beachten; die Unterscheidung von gesetzlich verursachten Personalnebenkosten von denen, die auf der Basis tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen sowie unternehmerischer Entscheidungen anfallen.

Per Gesetz werden folgende Personalnebenkosten verursacht:

- Gesetzliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- Vergütung gesetzlicher Feiertage und sonstiger gesetzlicher Ausfallzeiten
- Arbeitgeberpflichtbeiträge zur Sozialversicherung
- Sonstige gesetzliche Aufwendungen, wie z.B. Zahlungen nach dem Schwerbehinderten-, dem Mutterschutzgesetz und Umlagen für das Konkursausfallgeld.

40 Prozent der Arbeitskosten sind Personalnebenkosten

Die Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer – aus Gründen der Vergleichbarkeit werden die Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer wiedergegeben, wobei Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer geleisteten Arbeitszeit in Vollbeschäftigte umgerechnet werden – betragen 1996 im Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes 56 908 DM, wovon 60 Prozent auf das Entgelt für geleistete Arbeit und 40 Prozent auf Personalnebenkosten entfallen. Unter den Personalnebenkosten sind die Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen am gewichtigsten, es folgen die Vergütung arbeitsfreier Tage, die sonstigen Personalnebenkosten und die Sonderzahlungen.

Der Anteil der gesetzlich verursachten Personalnebenkosten an den Arbeitskosten beträgt nahezu 23 Prozent. Das sind 57 Prozent der gesamten Personalnebenkosten (siehe Tabelle).

Personalnebenkosten langsamer gestiegen als das Entgelt für geleistete Arbeit

Im Vergleich zu 1992 sind die Personalnebenkosten mit 30,8 Prozent langsamer gestiegen als das Entgelt für geleistete Arbeit mit 32,5 Prozent. Die Arbeitskosten insgesamt haben sich im Produzierenden Gewerbe

Brandenburgs je vollbeschäftigten Arbeitnehmer binnen vier Jahren um 31,8 Prozent verteuert.

Die Entwicklung der Personalnebenkosten war zwischen den Aufwendungsarten sehr differenziert. Der Anstieg ist insbesondere auf die Zunahme der gesetzlichen Personalnebenkosten um 46,1 Prozent zurückzuführen. In dieser Entwicklung spiegelt sich die Anhebung der Beitragsätze zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung wider.

Die auf tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen basierenden Personalnebenkosten sind innerhalb von vier Jahren „nur“ um 14,9 Prozent gestiegen. Diese relativ moderate Gesamtentwicklung ist von erheblichen Unterschieden mit teilweise gegenläufigen Tendenzen zwischen den einzelnen Aufwendungsarten geprägt.

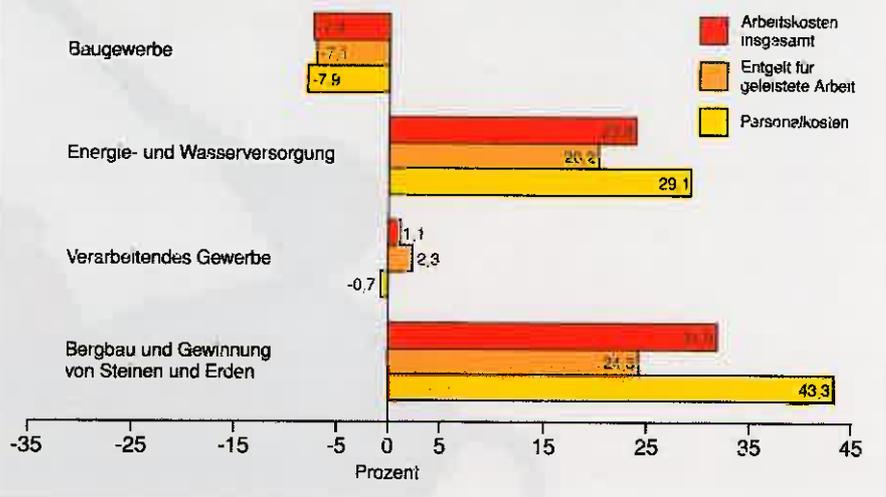
So wurden für die Vergütung arbeitsfreier Tage, die eng an die Lohn- und Gehaltsentwicklung gekoppelt ist, 44,4 Prozent mehr aufgewendet als vier Jahre zuvor. Der Aufwand für Sonderzahlungen erhöhte sich um 50,0 Prozent.

Der überdurchschnittliche Anstieg bei den Sonderzahlungen ist allerdings unter dem Aspekt des äußerst bescheidenen Ausgangsniveaus zu betrachten. Die Sonderzahlungen in Brandenburg je vollbeschäftigten Arbeitnehmer in Höhe von 2114 DM im Jahr 1996 entsprachen etwa der Hälfte der Aufwendungen, die im früheren Bundesgebiet 1981 gezahlt wurden.

Gesunken um 16,5 Prozent im Vergleich zu 1992 sind die sonstigen Personalnebenkosten.

Im Gegensatz zu den Sonderzahlungen waren die sonstigen Personalnebenkosten im Osten Deutschlands vergleichsweise hoch. Das erklärt

Relative Abweichung der Arbeitskosten je Arbeitnehmer vom Durchschnitt des Produzierenden Gewerbes 1996



sich vor allem aus der sehr hohen Anzahl von Entlassungen und den damit notwendig gewordenen Zahlungen von Entlassungsschädigungen. Allein 4,1 Prozent der gesamten Arbeitskosten bzw. 10,2 Prozent der Personalnebenkosten entfielen 1992 auf Entlassungsschädigungen. 1996 betrug dieser Anteil noch 1,1 Prozent bei 2,7 Prozent.

Absolut und bezogen auf einen vollbeschäftigten Arbeitnehmer weniger aufgewendet haben die Unternehmen 1996 im Vergleich zu 1992 für Belegschaftseinrichtungen, für Familienunterstützungen, für die Wohnungsfürsorge sowie für Naturalleistungen.

Große Unterschiede zwischen den Branchen

Bereits eine grobe sektorale Untergliederung des Produzierenden Gewerbes zeigt große Unterschiede in der Höhe der Arbeitskosten zwi-

schen den Branchen, wobei die Schwankungsbreite bei den Personalnebenkosten (siehe Grafik) erheblich größer als beim Entgelt für geleistete Arbeit ist.

Die Abweichungen vom Durchschnitt sind u.a. zurückzuführen auf unterschiedliche Unternehmensgrößen und Beschäftigungsstrukturen (Arbeiter-, Angestelltenanteil, Qualifikationsstrukturen). Eine wesentliche Rolle dürften auch die wirtschaftszweigspezifischen Ertragsbedingungen – zumindest bei den nicht per Gesetz vorgeschriebenen Personalnebenkosten – sowie der zwischen den Branchen differenzierte Stand der Angleichung der Entgelte an das Niveau der alten Bundesländer spielen.

Fazit

Der Anstieg der Personalnebenkosten wurde wesentlich vom Gesetzgeber bestimmt.

Personalnebenkosten, die in engem Zusammenhang mit der Lohn- und Gehaltsentwicklung stehen, nahmen überdurchschnittlich zu.

Personalnebenkosten, die vor allem von unternehmerischen Entscheidungen abhängen, haben ein im Vergleich zum früheren Bundesgebiet geringes Volumen und waren teilweise gegenüber 1992 rückläufig.

Die Arbeitskosten insgesamt entsprachen im Produzierenden Gewerbe Brandenburgs 1996 dem Niveau Mitte der 80er Jahre im früheren Bundesgebiet, darunter die Personalnebenkosten dem der frühen 80er Jahre.

Wilfried Schenk

Arbeitskosten je vollbeschäftigten Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe

– Brandenburger Unternehmen mit 10 und mehr Arbeitnehmern –

Kostenart	1992		1996	
	DM	%	DM	%
Arbeitskosten insgesamt	43 163	100	56 908	100
darunter Löhne und Gehälter	32 281	74,8	43 641	76,7
Entgelt für geleistete Arbeit	25 742	59,6	34 120	60,0
Personalnebenkosten insgesamt	17 421	40,4	22 788	40,0
darunter gesetzliche Personalnebenkosten	8 894	20,6	12 992	22,8
Sonderzahlungen	1 409	3,3	2 114	3,7
Vergütung arbeitsfreier Tage	5 130	11,9	7 407	13,0
Aufwendungen für Vorsorgeeinrichtungen	7 133	16,5	10 137	17,8
Sonstige Personalnebenkosten	3 749	8,7	3 130	5,5



Wohin fahren Sie zur Arbeit?

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer und deren Pendlerverhalten

Wie viele Brandenburger pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort? Wieviele arbeiten am Wohnort? Wieviele arbeiten in anderen Bundesländern? Wieviele Berufstätige kommen aus anderen Bundesländern nach Brandenburg zur Arbeit?

Diese Fragen können wir jetzt beantworten. Die Datenlücke wurde 1997 durch Vereinbarungen zwischen der Bundesanstalt für Arbeit, dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Landesämtern geschlossen. Die Bundesanstalt für Arbeit übergibt anonymisierte Daten zum Wohn- und Arbeitsort an das Statistische Bundesamt. Seit 31. März 1996 ist es

Detaillierte Informationen finden Sie im Statistischen Bericht „Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Land Brandenburg und deren Pendlerverhalten“, den Sie zum Preis von 7,50 DM bestellen können.

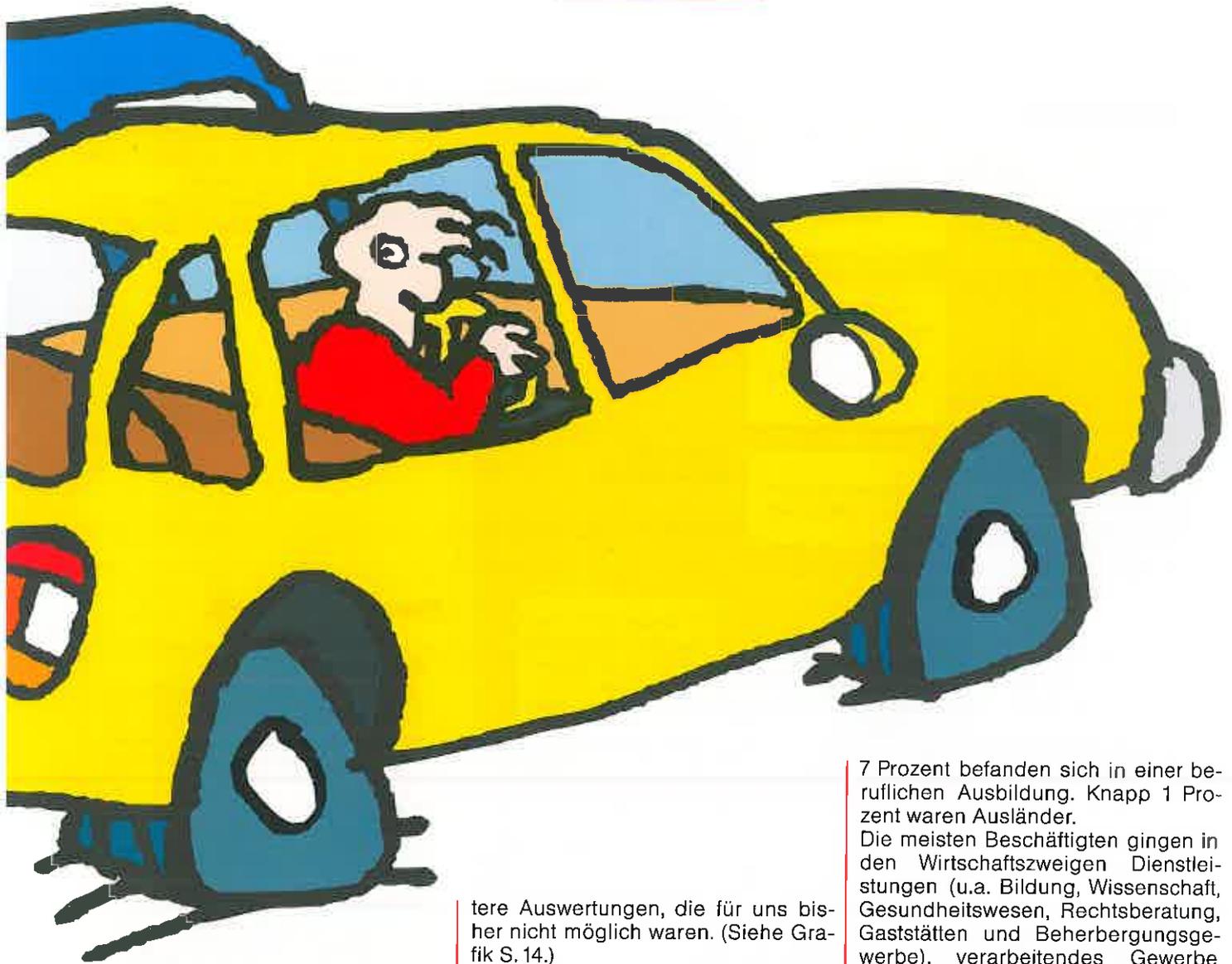
Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg
 Dezernat Öffentlichkeitsarbeit
 Dortustraße 46
 14467 Potsdam

möglich, die Pendlerströme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu analysieren.

Datenermittlung

Grundlage für die Daten, die die Bundesanstalt für Arbeit dem Statistischen Bundesamt übergibt, sind die Meldungen der Arbeitgeber über die im jeweiligen Betrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer an die Träger der Sozialversicherung.

In der Regel werden damit alle Arbeiter und Angestellten, einschließlich der Beschäftigten in beruflicher Ausbildung erfaßt, das sind mehr als 80 Prozent aller Erwerbstätigen. Unberücksichtigt bleiben Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige und alle geringfügig be-



schäftigten Arbeitnehmer, die nur eine sogenannte Nebentätigkeit ausüben und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Bei den Aussagen zum Arbeitsort kann es in einzelnen Fällen zu Abweichungen kommen. Bei der Abgabe der Meldungen ist es den Betrieben gestattet, Niederlassungen oder Außenstellen des Unternehmens, die in der gleichen Gemeinde wie der Stammbetrieb angesiedelt sind und denselben wirtschaftlichen Schwerpunkt haben, unter der gleichen Betriebsnummer abzurechnen. Befindet sich die Niederlassung eines Betriebes nicht am Ort des Stammbetriebes, kann es im Falle einer zentralen Abrechnung zu Differenzen zwischen dem tatsächlichen Arbeitsort des sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und dem durch den Stammbetrieb ausgewiesenen kommen. Ungeachtet dieser geringfügigen Einschränkungen ist dieses Datenmaterial wichtig für wei-

tere Auswertungen, die für uns bisher nicht möglich waren. (Siehe Grafik S. 14.)

Die Meldungen beinhalten Angaben zum Wohn- und Arbeitsort. Durch die Verknüpfung des Wohn- und Arbeitsortes kann z.B. ausgewertet werden, wieviel sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Land Brandenburg, in anderen Bundesländern oder im Ausland wohnen bzw. arbeiten.

Im weiteren Artikel verzichte ich auf die korrekte Langfassung „sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer“ und spreche von Beschäftigten.

Beschäftigte am Arbeitsort und am Wohnort

Zum Jahresende 1996 arbeiteten im Land Brandenburg 871 790 Beschäftigte, davon 470 561 Männer und 401 229 Frauen. Gegenüber dem 31.12.1995 gingen die Beschäftigten um über 36 000 Personen zurück. Von den 871 790 Beschäftigten waren über die Hälfte Arbeiter und über

7 Prozent befanden sich in einer beruflichen Ausbildung. Knapp 1 Prozent waren Ausländer.

Die meisten Beschäftigten gingen in den Wirtschaftszweigen Dienstleistungen (u.a. Bildung, Wissenschaft, Gesundheitswesen, Rechtsberatung, Gaststätten und Beherbergungsgewerbe), verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe einer Tätigkeit nach.

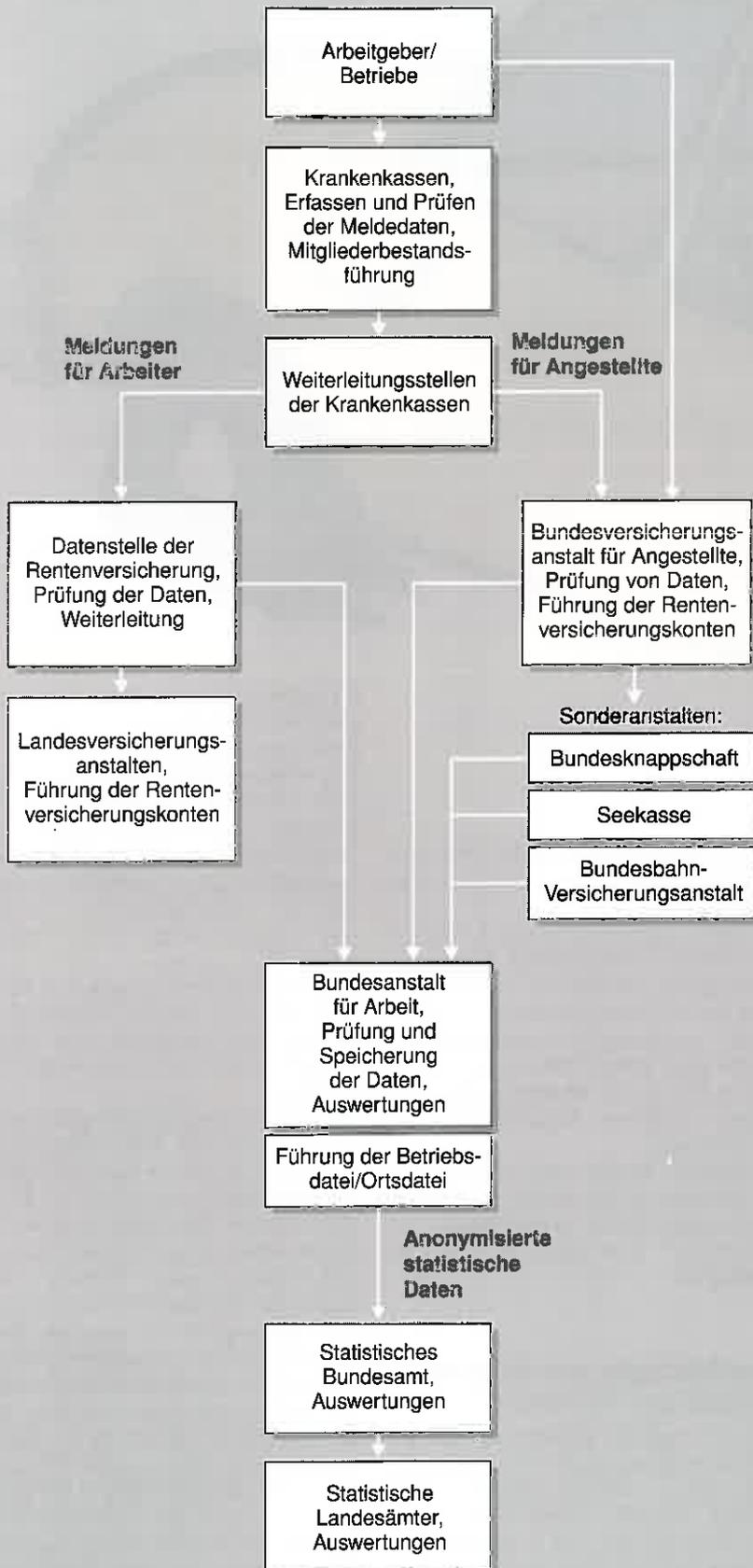
In der Landeshauptstadt Potsdam arbeiteten die meisten Beschäftigten, gefolgt vom Landkreis Potsdam-Mittelmark und der kreisfreien Stadt Cottbus.

Die wenigsten Beschäftigten gab es in der kreisfreien Stadt Brandenburg an der Havel und in den Landkreisen Prignitz und Ostprignitz-Ruppin.

Die meisten Personen im erwerbsfähigen Alter lebten in den Landkreisen Oder-Spree, Potsdam-Mittelmark und Märkisch-Oderland.

Die regionale Verteilung der Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer am Arbeitsort ist nicht identisch mit den Anteilen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre). In den kreisfreien Städten wohnten 17 Prozent und in den Landkreisen 83 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, bei den Beschäftigten am Arbeitsort lagen die Anteile bei 23 Prozent bzw. 77 Prozent.

Meldeweg



Ende 1996 wohnten im Land Brandenburg 934 797 Beschäftigte, davon fast 324 800 im engeren Verflechtungsraum Berlin-Brandenburg und über 610 000 im äußeren Entwicklungsraum des Landes. Bei fast 380 000 Beschäftigten stimmen Wohn- und Arbeitsort überein.



Pendlerverhalten

Einpendler

sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Arbeitsort wohnen bzw. mit Haupt- oder Nebenwohnsitz gemeldet sind

Auspender

sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die nicht am Wohnort arbeiten

Pendlersaldo

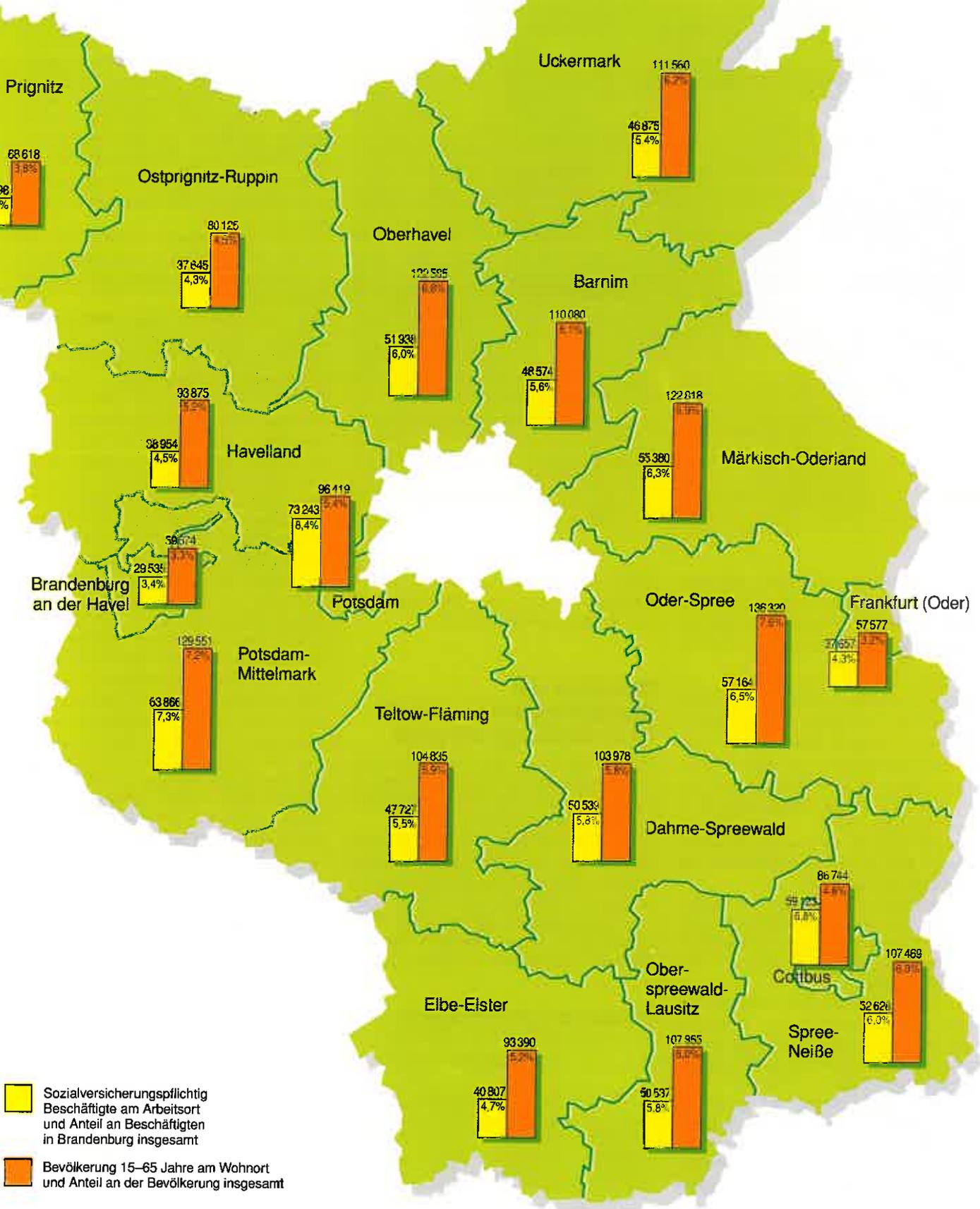
= Einpendler minus Auspendler. Eine positive Differenz weist einen Einpendlerüberschuß, eine negative Differenz einen Auspendlerüberschuß aus.

Ende 1996 fuhren 152 119 Brandenburgerinnen und Brandenburger in ein anderes Bundesland zur Arbeit, während 89 112 Beschäftigte nach Brandenburg einpendelten. Daraus ergibt sich ein Auspendlerüberschuß von 63 007 Personen

Berlin-Dominanz bei Ein- und Auspendlern

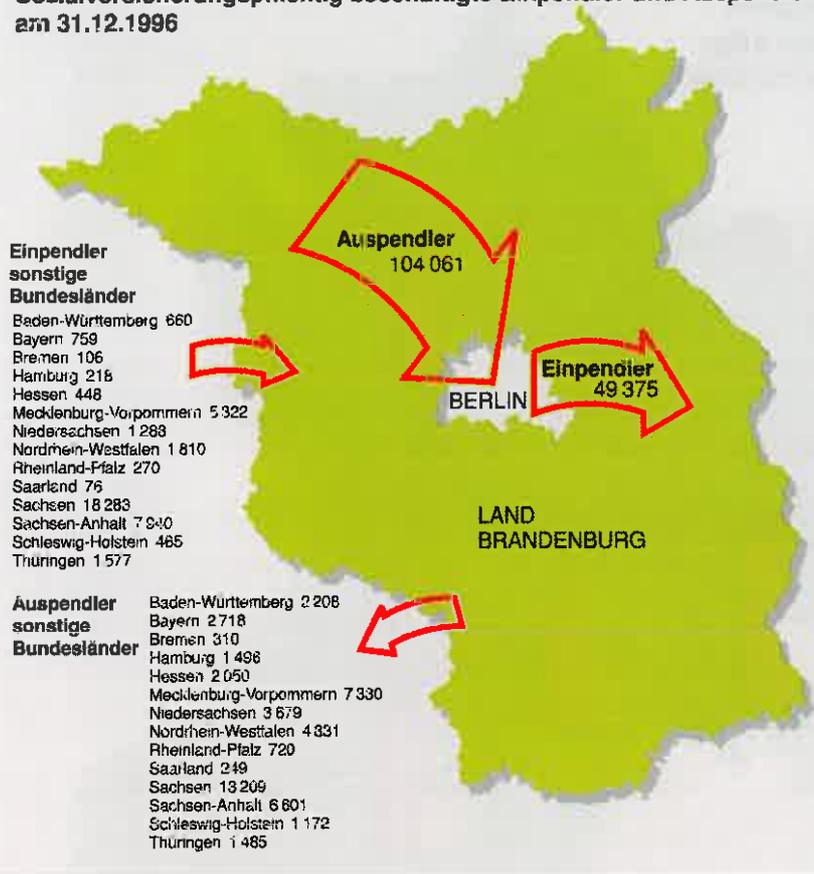
Von den 89 112 Einpendlern wohnten 92 Prozent in den an Brandenburg angrenzenden Bundesländern. An erster Stelle stand dabei die Bundeshauptstadt Berlin mit 49 375 (55 Prozent), gefolgt von Sachsen mit 18 283 Personen. Die Berliner fuhren überwiegend in die Landkreise Märkisch-Oderland, Dahme-Spreewald und in die Landeshauptstadt zur Arbeit. Aus den alten Bundesländern

**Sozialversicherungspflichtig
beschäftigte Arbeitnehmer am Arbeitsort
sowie Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter
und deren Anteile an insgesamt (31.12.1996)**



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort und Anteil an Beschäftigten in Brandenburg insgesamt
 Bevölkerung 15-65 Jahre am Wohnort und Anteil an der Bevölkerung insgesamt

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Einpendler und Auspendler am 31.12.1996



kamen 6 100 Beschäftigte, darunter knapp 30 Prozent aus Nordrhein-Westfalen und 21 Prozent aus Niedersachsen, aus dem Ausland kamen lediglich 0,6 Prozent.

Von den 152 119 Beschäftigten, die zwar im Land Brandenburg wohnten, aber in einem anderen Bundesland arbeiteten, gingen über zwei Drittel einer Beschäftigung in Berlin nach. In den alten Bundesländern arbeiteten fast 13 Prozent, überwiegend in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen und in den neuen Bundesländern fast 19 Prozent, darunter fast die Hälfte in Sachsen.

Die meisten Auspendler mit einem Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland kamen aus den Landkreisen Oberhavel, gefolgt von Barnim und Märkisch-Oderland.

Eine Betrachtung der Auspendler nach der Stellung im Beruf zeigte, daß überwiegend Angestellte in andere Bundesländer pendelten. Nach Wirtschaftszweigen waren es überwiegend Beschäftigte im Dienstleistungsgewerbe und Verarbeitenden Gewerbe.

Bei Brandenburg, Berlin und weiteren elf Bundesländern gab es einen

Auspendlerüberschuß, bei Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen einen Einpendlerüberschuß.

Mobilität der Beschäftigten innerhalb Brandenburgs ist groß

Betrachtet man das Pendlerverhalten innerhalb des Landes Brandenburg, so lassen sich hier unterschiedliche Tendenzen erkennen.

Fast 153 800 Beschäftigte (87 900 Männer und 65 900 Frauen) pendelten vom Wohnort zur Arbeit in einen anderen Kreis, das sind 16 Prozent der Beschäftigten, die im Land Brandenburg wohnten. Weitere fast 27 Prozent pendelten in eine andere

Gemeinde des Heimatkreises, und fast 41 Prozent arbeiteten in der Wohnortgemeinde.

Fast 15 000 Personen, die im engeren Verflechtungsraum wohnten, arbeiteten im äußeren Entwicklungsraum. Dagegen fuhren aus dem äußeren Entwicklungsraum fast 41 600 Personen in den engeren Verflechtungsraum zur Arbeit. Somit pendelten über 26 600 Personen mehr in den engeren Verflechtungsraum ein. In der Altersgruppe unter 30 Jahren betrug der Anteil an den insgesamt Pendelnden fast 29 Prozent, in der Altersgruppe 30 bis 45 Jahre 44 Prozent und in der Altersgruppe 45 und älter 27 Prozent.

Überwiegend Männer im Alter von 30 bis 45 Jahren hatten ihren Arbeitsort in einem anderen Kreis des Landes Brandenburg.

Eine Auswertung nach Wirtschaftszweigen zeigte, daß am meisten (25 Prozent) die Beschäftigten des Dienstleistungsbereiches, gefolgt von den Beschäftigten des Baugewerbes und des verarbeitenden Gewerbes in andere Kreise pendelten. Es fuhren fast so viel Arbeiter zu einer Arbeitsstelle in einem anderen Kreis des Landes wie Angestellte.

Von besonderer Bedeutung für den Arbeitsmarkt sind die kreisfreien Städte. 182 500 Beschäftigte waren in diesen Städten tätig und 144 500 wohnten in diesen Städten. Allerdings pendelten auch 30 200 zwischen den kreisfreien Städten und den Landkreisen. Es stimmte hier bei über 114 300 Beschäftigten der Wohnort mit dem Arbeitsort überein.

Bei einem Einpendlerüberschuß von insgesamt über 38 000 Personen lag die Stadt Potsdam mit 18 000 an der Spitze, gefolgt von der Stadt Cottbus mit über 11 100 Einpendlern.

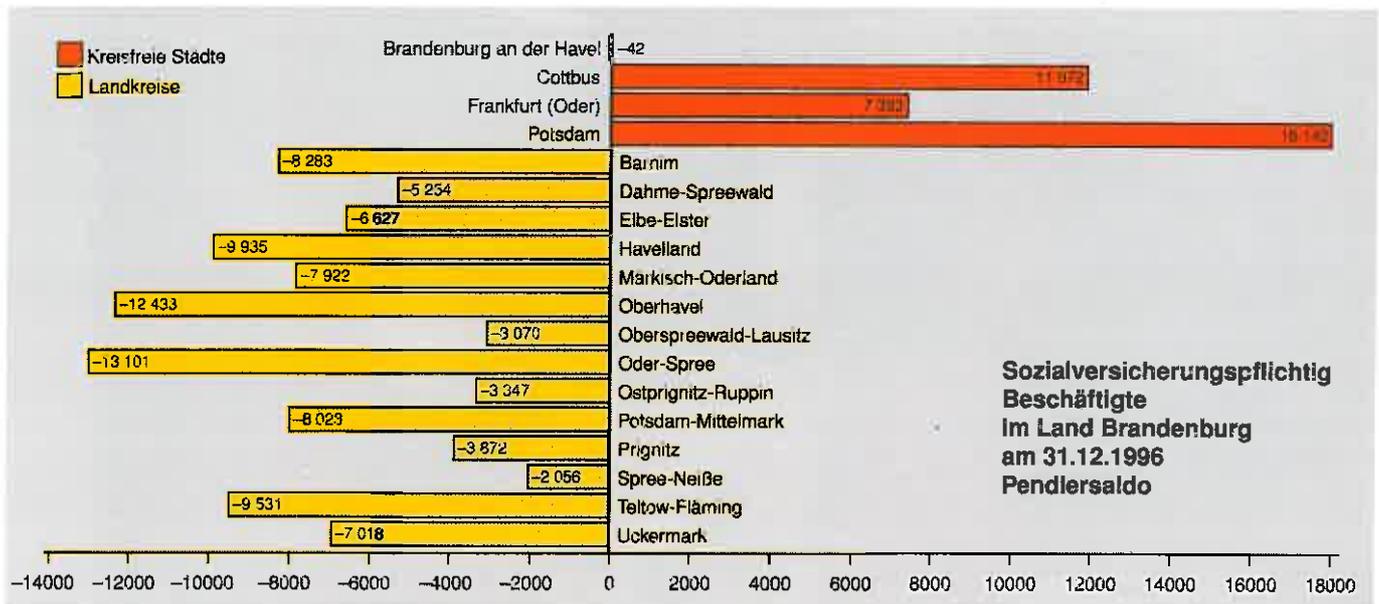
Ende Dezember 1996 lebten in Brandenburg über 638 200 Beschäftigte in den 14 Landkreisen. Davon arbeiteten 600 200 innerhalb der Landkreise, 38 000 waren in den kreisfreien Städten beschäftigt.

Von den in den Landkreisen wohnenden Beschäftigten arbeiteten über

Pendler über die Kreisgrenze nach Altersgruppen

	Insgesamt		davon im Alter von ... bis unter ... Jahren					
			unter 30		30-45		45 und älter	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Pendler	153 771	100	44 444	100	68 372	100	40 955	100
Männer	87 871	57,1	23 960	53,9	38 742	56,7	25 169	61,5
Frauen	65 900	42,9	20 484	46,1	29 630	43,3	15 786	38,5

PENDLER



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 31.12.1996 mit Wohnort in Land Brandenburg nach Lage des Arbeitsortes sowie Geschlecht, Stellung im Beruf und Wirtschaftszweig

Merkmale	Insgesamt	davon mit Arbeitsort			
		innerhalb derselben Gemeinde	in einer anderen Gemeinde desselben Kreises	in einem anderen Kreis des Landes Brandenburg	in einem anderen Bundesland
Beschäftigte insgesamt	934 797	379 948	248 959	153 771	152 119
Männer	503 869	179 592	142 321	87 871	94 085
Frauen	430 928	200 356	106 638	65 900	58 034
Stellung im Beruf					
Arbeiter	473 445	177 715	147 588	76 338	71 804
darunter in beruflicher Ausbildung	42 916	14 100	14 447	10 021	4 348
Angestellte	461 352	202 233	101 371	77 433	80 315
darunter in beruflicher Ausbildung	23 686	6 986	5 945	6 453	4 302
Wirtschaftszweige					
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	35 260	14 446	15 208	3 326	2 280
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	20 543	7 384	5 160	5 521	2 478
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	163 672	68 953	48 007	19 084	27 631
Baugewerbe	141 306	47 388	48 414	22 912	22 592
Handel	106 991	41 586	27 307	17 429	20 669
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	66 260	20 181	13 160	16 653	16 266
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	17 402	5 630	3 291	3 246	5 235
Dienstleistungen, soweit anderweitig nicht genannt	237 104	105 367	50 650	38 821	42 266
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	39 937	15 562	10 661	10 367	3 347
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	106 001	53 384	27 054	16 392	9 171
ohne Angabe	321	67	47	23	184

81 Prozent in ihrer Wohnortgemeinde oder in einer anderen Gemeinde des gleichen Kreises.

Auch hier gab es erhebliche Abweichungen von Kreis zu Kreis. Am häufigsten lag bei den in den Landkreisen Uckermark, Prignitz, Elbe-Elster, Ostprignitz-Ruppin und Oberhavel arbeitenden Beschäftigten auch der

Wohnort innerhalb des Kreises. Aus den Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Spree-Neiße pendelten viele der dort Wohnenden. Überwiegend führen sie von Potsdam-Mittelmark in die Landeshauptstadt und aus dem Kreis Spree-Neiße nach Cottbus zur Arbeit.

Insgesamt, einschließlich der Pend-

lerbewegungen innerhalb des Landes Brandenburg, hatten nur die kreisfreien Städte Potsdam, Cottbus und Frankfurt (Oder) einen positiven Pendlersaldo, bei allen anderen gab es mehr Auspendler als Einpendler. Besonders hoch war der negative Saldo im Landkreis Oder-Spree (s. Grafik oben).
Christa Klau



Die Statistik der Verbraucherpreise und der Preisindex für die Lebenshaltung privater Haushalte

Wie teuer ist das Leben?

Was steckt dahinter? Wie kommt man zu den Daten?

Wer einkauft, kann leicht den Eindruck gewinnen, daß fast alles teurer geworden ist. Die amtliche Statistik geht der Sache aber genauer auf den Grund.

Um wieviel das Leben tatsächlich teurer wurde, errechnet sie monatlich mit dem Preisindex für die Lebenshaltung privater Haushalte. Er ist das wichtigste Ergebnis der Statistik der Verbraucherpreise, die als repräsentative Erhebung monatlich in allen Bundesländern durchgeführt wird.



Als aktueller und objektiver Maßstab für die Veränderung der Preise hängt vom Preisindex für die Lebenshaltung eine ganze Menge ab. Zum Beispiel,

- ob für den Verbraucher das Geld etwas wert bleibt;
- daß bei Lohn- und Tarifrunden die Gewerkschaften und Arbeitgeber die Preisveränderungen sachgerecht berücksichtigen können;
- wie Miet- und Pachtzinsen der Preisentwicklung angepaßt werden müssen, wobei hierfür gegenwärtig nur der Preisindex für das frühere Bundesgebiet zu verwenden ist.

Preisindizes für die Lebenshaltung repräsentieren die Preisentwicklung von Gütern und Leistungen des privaten Verbrauchs als durchschnittliche Veränderung gegenüber einem Basiszeitraum. Der Preisindex für die Lebenshaltung stellt also echte, d.h. nicht durch Änderung von preisbestimmenden Merkmalen wie der Qualität oder Menge verursachte Preisveränderungen, dar.

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) Brandenburg veröffentlicht seit September 1992 diesen Preisindex für das Land Brandenburg.

Wie jede amtliche Statistik in der Bundesrepublik Deutschland basiert auch die Statistik der Verbraucherpreise auf einer statistischen Rechtsgrundlage. Mit dem Gesetz über die Preisstatistik vom 09. August 1958 (BGBl. I S. 605), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Dritten Gesetzes zur Änderung statistischer Rechtsvorschriften vom 19. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3158) wird für alle Bundesländer festgelegt, welche Preise wie und bei wem zu erheben sind.

Der Warenkorb

Preisindizes für die Lebenshaltung sollen ein umfassendes Bild der Preisentwicklung vermitteln, soweit davon die privaten Haushalte betroffen sind. Daher ist es notwendig, die Verbrauchsgewohnheiten umfassend und sehr detailliert zu erfassen.

Es ist aber nicht möglich und auch nicht erforderlich, die Preise für alle angebotenen und von privaten Haushalten gekauften Güter und Leistungen zu erheben. Vielmehr reicht es aus, aus der Fülle des Angebots einige hundert auszuwählen, die stellvertretend den gesamten privaten Verbrauch repräsentieren.

Die Güter und Leistungen, deren Preise monatlich beobachtet werden sollen, stellt das Statistische Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern in einem sogenannten Warenkorb zusammen.

Der Warenkorb ist die Grundlage der monatlichen Preisermittlung in den Bundesländern. Er beschreibt die für die Lebenshaltung deutscher Haushalte erforderlichen und preisstatistisch zu beobachtenden Güter und Leistungen nach Menge und Art.

Der derzeitige Warenkorb enthält rund 750 Güter und Leistungen der Bereiche

- Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren;
- Bekleidung, Schuhe;
- Wohnungsmieten, Energie;
- Möbel, Haushaltsgeräte und andere Güter für die Haushaltsführung;
- Gesundheits- und Körperpflege;
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung;
- Bildung, Unterhaltung und Freizeit;
- Persönliche Ausstattung, Dienstleistungen des Beherbergungsgewerbes sowie Güter sonstiger Art.

Für rund 670 dieser Güter und Leistungen sind die Preise durch die Statistischen Landesämter in den einzelnen Bundesländern zu ermitteln. Für die übrigen Positionen werden die Preise zentral vom Statistischen Bundesamt erhoben (z.B. Bahn- und Posttarife, Versandhandelspreise, Arzneimittelpreise, Versicherungen).

Das Wägungsschema

Da der Einfluß der einzelnen ausgewählten Lebenshaltungsgüter und Leistungen auf die Preisentwicklung insgesamt von ihrem Ausgabenanteil am durchschnittlichen Budget der privaten Haushalte abhängt, werden die Güter und Leistungen gewichtet. Die Gesamtheit dieser Gewichte bzw. Wägungsanteile, mit denen die einzelne Preisentwicklung in den Gesamtdex eingeeht, bildet das Wägungsschema.

Die Wägungsanteile quantifizieren den Ausgabenanteil der im Warenkorb enthaltenen Güter und Leistun-

gen an den Gesamtausgaben der privaten Haushalte. Ausgehend vom noch bestehenden unterschiedlichen Ausgabenverhalten im früheren Bundesgebiet und in den neuen Ländern sowie Berlin-Ost gibt es gegenwärtig getrennte Wägungsschemata für Ost und West, aber auch bereits ein Wägungsschema für Deutschland insgesamt.

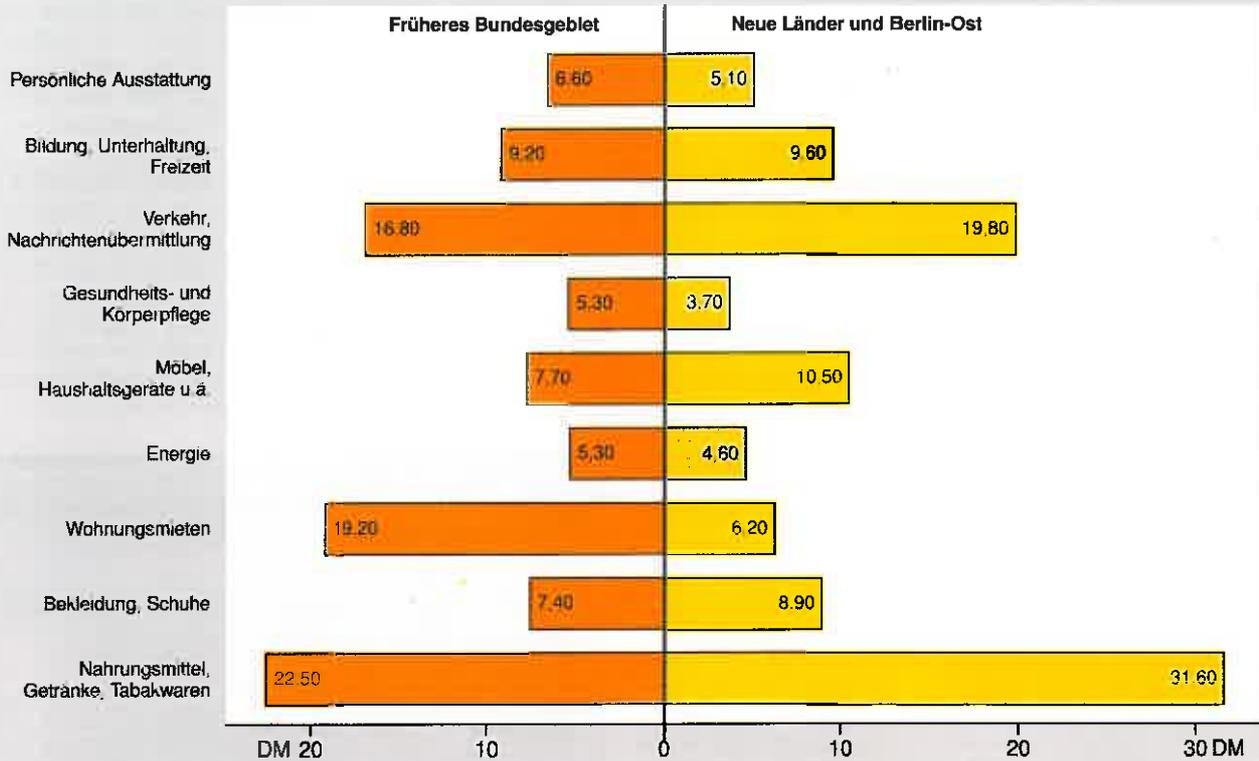
Die Anteile werden abgeleitet aus den Ergebnissen der Statistik der laufenden Wirtschaftsrechnungen privater Haushalte und der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe.

Die alle fünf Jahre durchzuführende Einkommens- und Verbrauchsstichprobe umfaßt einen repräsentativen Querschnitt über die Einnahmen und



Ausgaben aller Haushaltstypen und bildet die Grundlage zur Erstellung der Grobgliederung des Wägungsschemas. Für die Ermittlung der Feingliederung schreiben ausgewählte Haushaltstypen im Rahmen der laufenden Wirtschaftsrechnungen monatlich ihre Einnahmen und Ausgaben in Haushaltsbüchern auf. Die Haushaltstypen werden nach Größe,

Von 100 DM wurden im früheren Bundesgebiet und in den neuen Ländern sowie Berlin-Ost ausgegeben für:



Abgrenzung der speziellen Haushaltstypen

Auswahlmerkmale	Haushaltstypen					
	1		2		3	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Haushaltsgröße	2 Personen		4 Personen		4 Personen	
Personelle Zusammensetzung	Alleinstehendes (Ehe)paar		(Ehe)paar mit 2 Kindern, darunter mindestens 1 Kind unter 15 Jahren		(Ehe)paar mit 2 Kindern, darunter mindestens 1 Kind unter 15 Jahren	
Soziale Stellung des Hauptverdieners	Rentenempfänger		Arbeiter oder Angestellter		Angestellter oder Beamter	
Einkommensbezieher	eine oder beide Person(en)		ein Hauptverdiener, (Ehe)partner darf mitverdienen	ein Alleinverdiener, geringes unregelmäßiges Einkommen des (Ehe)partners ist zulässig	ein Hauptverdiener, (Ehe)partner darf mitverdienen	
Einkommengrenzen für	die lfd. Bruttoeinkommensübertragungen vom Staat und Arbeitgeber		das Bruttoeinkommen aus hauptberuflicher nichtselbständiger Tätigkeit der erwachsenen Personen (bzw. bei der 2. Person auch aus Arbeitsförderung)	das Bruttoeinkommen aus hauptberuflicher nichtselbständiger Arbeit der Bezugsperson	das Bruttoeinkommen aus hauptberuflicher nichtselbständiger Tätigkeit der erwachsenen Personen des Haushalts	das Bruttoeinkommen aus hauptberuflicher nichtselbständiger Arbeit der Bezugsperson
	1 800 bis 2 750 DM	1 800 bis 2 700 DM	3 300 bis 5 350 DM	3 900 bis 5 900 DM	6 200 bis 8 000 DM	6 900 bis 9 150 DM
Haushaltsbruttoeinkommen	darf individuell höchstens 40% über dem vorgenannten Haupteinkommen liegen					

Zusammensetzung und Haushaltseinkommen ausgewählt und sind für die neuen und alten Bundesländer noch unterschiedlich abgegrenzt.

Änderungen im Konsumverhalten der privaten Haushalte

Der Preisindex für die Lebenshaltung zeigt, in welchem Maße sich die Lebenshaltung der privaten Haushalte infolge von Preisänderungen, aber unbeeinflusst von Änderungen im Konsumverhalten, verteuert oder verbilligt hat.

Um solche reinen Preisentwicklungen messen zu können, wird der Preisindex für die Lebenshaltung, wie alle anderen in der amtlichen deutschen Preisstatistik berechneten Preisindizes, nach der Formel von Laspeyres berechnet. Dabei muß nicht nur die Zusammensetzung des für die laufende Preisbeobachtung zusammengestellten Warenkorbs im Zeitablauf konstant gehalten werden, sondern auch die Wägungsanteile der einzelnen Güter und Leistungen. Damit wird unterstellt, daß sich das Verbrauchsverhalten der privaten Haushalte und das Güter- und Leistungsangebot über einen mehrjährigen Zeitraum nicht verändert. In der Realität aber verändern sich die Verbrauchsgewohnheiten im Laufe der Zeit. Änderungen des Lebensstandards bedingen Verschiebungen im Verhältnis der Ausgabengruppen zueinander, aber auch Änderungen im Warenangebot, z.B. infolge des technischen Fortschritts oder aufgrund des Modewechsels, führen zu Änderungen im Konsumverhalten.

Der für ein Basisjahr festgelegte Warenkorb sowie die aus dem Basisjahr stammenden Wägungsanteile veralten mit der Zeit. Soll der Preisindex für die Lebenshaltung nicht mehr und mehr an Wirklichkeitsnähe verlieren, muß er von Zeit zu Zeit geprüft und an das geänderte Konsumverhalten angepaßt werden. Das geschieht anläßlich der in der Regel alle fünf Jahre durchgeführten Umstellungen auf ein neues Preisbasisjahr.

Die Preiserhebung

Die monatliche Preiserhebung zur Ermittlung der Verbraucherpreise und ihrer Änderungen wird in allen Bundesländern in ausgewählten Be-

A-Gemeinden	G-Gemeinden	K-Gemeinden
Seelow Königs Wusterhausen Bad Liebenwerda Lübben Angermünde	Eisenhüttenstadt Schwedt (Oder) Fürstenwalde Strausberg Brandenburg an der Havel Luckenwalde Finsterwalde	Potsdam Cottbus Frankfurt (Oder)

richtsgemeinden und Berichtsstellen durchgeführt.

Berichtsgemeinden

Der Auswahl der Berichtsgemeinden und Berichtsstellen liegen einheitliche Auswahlkriterien zugrunde. Bei der Auswahl der Berichtsstellen sind die Sicherung einer regionalen Verteilung der Gemeinden und festgelegte Gemeindegrößenklassen zu berücksichtigen:

- Gemeinden unter 20000 Einwohner = A-Gemeinden
- Gemeinden mit 20000 bis 50000 Einwohner = G-Gemeinden
- Gemeinden mit mehr als 50000 Einwohner = K-Gemeinden

In Brandenburg sind insgesamt 15 Berichtsgemeinden in die Statistik der Verbraucherpreise einbezogen.

Berichtsstellen

Grundlage für die Auswahl der Berichtsstellen sind die örtlichen Kaufgewohnheiten der Bevölkerung, die Umsatzstärke der Berichtsstelle innerhalb der jeweiligen Branche, ihre regionale Verteilung (Innenstadt, Stadtrand) und die Berücksichtigung von festgelegten Berichtsstellenkategorien, wie

- Warenhaus,
- Verbrauchermarkt,
- Supermarkt,
- Discounter,
- Fachmarkt,
- Fachgeschäft,
- Wohnungsvermietung.

In Abhängigkeit von der Größe der Berichtsgemeinde ist eine Mindestanzahl an Berichtsstellen je Gemeinde festgelegt. In der Regel sollen in Gemeinden mit mehr als 50000 Einwohnern mindestens acht, mit 20000 bis 50000 Einwohnern mindestens sechs und mit weniger als 20000 Einwohnern mindestens vier Berichtsstellen je Befragungsposition ausgewählt werden. Für bestimmte Positionen, wie z.B. Wohnungsmieten oder Tarife wird eine höhere oder geringere Zahl von Be-

richtsstellen in die Befragung einbezogen.

Nach der Auswahl der Berichtsstellen werden von beauftragten Preisermittlern in Zusammenarbeit mit den Berichtsstellen die Verbraucherpreise monatlich zwischen dem 10. und 15. Kalendertag erfaßt. In der Regel erfolgt dies durch unmittelbare Befragung der einzubeziehenden Waren in den Verkaufsstellen. Im Land Brandenburg sind rund 80 geschulte Preisermittler damit beauftragt. Die Preisermittler sind vorrangig für die Ermittlung der Preisbewegungen in Verkaufsstellen und Dienstleistungseinrichtungen eingesetzt.

Preisrepräsentanten

Eine wichtige Frage ist die Auswahl der Preisrepräsentanten, d.h. des konkreten Gutes oder der Leistung, die stellvertretend für eine Vielzahl ähnlicher Produkte preisstatistisch beobachtet werden sollen.

In dem für die Preiserfassung vorgegebenen Warenkorb sind die Güter- und Leistungsbeschreibungen nicht so eng gefaßt. Damit soll die Möglichkeit gegeben werden, daß in jeder Berichtsstelle diejenige Qualität, Sorte, Menge und Ausführung eines Gutes oder einer Leistung ausgewählt werden kann, die dort zur Zeit und voraussichtlich auch zukünftig am häufigsten gekauft wird. Im Zweifelsfall wird eine mittlere Qualität ausgewählt. Das für die einzelne Berichtsstelle einmal ausgewählte Produkt muß für die Preiserfassung unbedingt beibehalten werden, solange dies möglich ist.

Bezogen auf die Güter und Leistungen des Warenkorbs ist weiterhin entsprechend der Gemeindegröße ein unterschiedlicher Befragungsumfang je Berichtsgemeinde festgelegt. In den Gemeinden mit mehr als 50000 Einwohnern sind rund 670 Befragungspositionen, mit 20000 bis 50000 Einwohnern rd. 220 Befragungspositionen und mit weniger als 20000 Einwohnern rund 100 Befragungspositionen (Waren des täglich-

chen Bedarfs) des Warenkorbs monatlich in die Preiserhebung einzu beziehen.

Berechnung des Preisindex

Nachdem die Einzelpreise für die ausgewählten Preisrepräsentanten erfaßt sind, erfolgt ihre Zusammenfassung von den Berichtsgemeinden über die Bundesländer bis zum Bundesgebiet insgesamt. Dabei sind je Gut und Leistung des Warenkorbs folgende Arbeitsschritte durchzuführen:

- Ermittlung von Gemeindedurchschnittspreisen und Landesmeßzahlen durch die Statistischen Landesämter,
- Berechnung der Bundesdurchschnittspreise und der Bundesmeßzahlen durch das Statistische Bundesamt,
- Ermittlung landesspezifischer Preisindizes für die Lebenshaltung durch die Statistischen Landesämter und des Bundesindex durch das Statistische Bundesamt.

Auf Bundesebene werden gegenwärtig neben dem Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte für ganz Deutschland getrennte Indizes für das frühere Bundesgebiet und die neuen Länder sowie für die jeweils unterschiedlich abgegrenzten drei Haushaltstypen berechnet. Hinzu kommt ein seit 1996 innerhalb der Europäischen Union Harmonisierter Verbraucherpreisindex. Der Harmonisierte Verbraucherpreisindex wird für die Entscheidung, welche Mitgliedsstaaten das Kriterium der Preisstabilität für die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion erfüllen, herangezogen. Es handelt sich dabei um harmonisierte Inflationsangaben gemäß des Vertrages über die Europäische Union (Vertrag von Maastricht).

Für das Land Brandenburg werden zur Zeit Verbraucherpreisindizes für alle privaten Haushalte und die drei Haushaltstypen berechnet und monatlich veröffentlicht.

Der Nachweis von Verbraucherpreisindizes für spezielle Haushaltstypen wird in absehbarer Zeit eingestellt werden, da diese durch die enge Abgrenzung nur etwa 5 Prozent aller privaten Haushalte umfassen. Außerdem unterscheiden sich die Indexergebnisse nur geringfügig.



Einsatz moderner Erhebungsinstrumente

Ausgehend von den sich ändernden Rahmenbedingungen für die amtliche Statistik, insbesondere der sich zuspitzenden Kostenproblematik und der damit verbundenen Personalsituation stehen die Statistischen Landesämter vor der Aufgabe, Einsparungs- und Rationalisierungspotentiale bei gleichzeitiger Verbesserung der Aktualität und Qualität statistischer Daten zu erschließen. Daher hat das LDS Brandenburg 1996 begonnen, in Auswertung positiver Testerfahrungen bei der Preiserhebung in der Praxis schrittweise Notebooks einzusetzen. Gegenwärtig sind in vier Berichtsgemeinden ausgewählte Preisermittler unterwegs, die Verbraucherpreise mit Notebooks zu erheben.

Als weiterer Schritt ist der Einsatz von Modems zur Datenübermittlung vom Preisermittler an das LDS Brandenburg geplant.

Brandenburg ist bisher das einzige Bundesland, das tragbare PC's im Rahmen der Statistik der Verbraucherpreise einsetzt.

Entwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im Land Brandenburg

Gegenüber dem Basisjahr 1991 hat der Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im Jahr 1997 einen durchschnittlichen Stand von 140,6 erreicht.

Die Gesamtentwicklung des Preisindex für die Lebenshaltung seit 1991 ist zum einen durch kräftige Preissprünge zu bestimmten Zeitpunkten und zum anderen durch Perioden relativ gleichmäßiger Veränderungen gekennzeichnet.

Die großen Preissprünge in den ersten Jahren wurden hauptsächlich

Jährliche Teuerungsraten

Jahr	Veränderung in Prozent
1992	+ 14,8
1993	+ 11,3
1994	+ 3,5
1995	+ 2,3
1996	+ 2,1
1997	+ 1,7

Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte

- Preisveränderungen in den Güter- und Leistungsgruppen -

Güter- und Leistungsgruppen	Veränderung gegenüber dem Vorjahresdurchschnitt					
	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	um Prozent					
Gesamtlebenshaltung	+ 14,8	+ 11,3	+ 3,5	+ 2,3	+ 2,1	+ 1,7
Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren	+ 2,6	+ 1,7	+ 1,6	+ 0,8	+ 0,4	+ 1,9
Bekleidung, Schuhe	+ 2,7	+ 2,1	- 0,1	+ 0,2	+ 0,3	-
Wohnungsmieten, Energie	+ 100,4	+ 42,9	+ 6,5	+ 5,6	+ 5,4	+ 1,1
Möbel, Haushaltsgeräte und andere Güter für die Haushaltsführung	+ 1,5	+ 1,9	+ 0,9	+ 0,6	-	- 0,1
Güter für die Gesundheits- und Körperpflege	+ 15,6	+ 9,2	+ 6,5	+ 3,2	+ 1,2	+ 7,9
Güter für Verkehr und Nachrichtenübermittlung	+ 6,7	+ 6,0	+ 3,0	+ 1,2	+ 2,2	+ 1,2
Güter für Bildung, Unterhaltung, Freizeit	+ 4,1	+ 6,0	+ 3,7	+ 2,4	+ 1,7	+ 4,0
Güter für die persönliche Ausstattung, Dienstleistungen des Beherbergungsgewerbes sowie Güter sonstiger Art	+ 9,6	+ 10,6	+ 6,8	+ 3,3	+ 1,5	+ 1,6

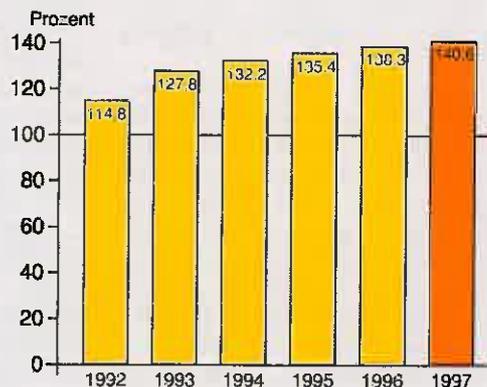
Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte

- Veränderung spezieller Ausgabengruppen -

Ausgabengruppen	Veränderungen gegenüber dem Vorjahresdurchschnitt					
	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	um Prozent					
Gesamtlebenshaltung	+ 14,8	+ 11,3	+ 3,5	+ 2,3	+ 2,1	+ 1,7
Verbrauchs- und Gebrauchsgüter	+ 5,3	+ 2,1	+ 0,7	+ 0,4	+ 0,4	+ 1,2
Dienstleistungen und Reparaturen	+ 12,2	+ 11,3	+ 6,3	+ 4,8	+ 2,6	+ 3,2
Wohnungs- und Garagennutzung	+ 135,2	+ 60,2	+ 10,3	+ 6,6	+ 6,5	+ 1,5

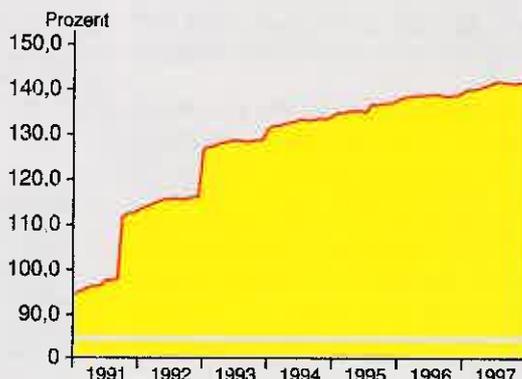
Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte im Jahresdurchschnitt 1992-1997

1991 = 100



Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte 1991-1997 (monatlich)

1991 = 100



durch die gesetzlichen Regelungen zur Mieterhöhung und durch Preiserhöhungen bei staatlich administrierten Preisen hervorgerufen. Beispielfhaft seien hier genannt:

- die Verkehrstarife,
- Dienstleistungen für Bildung, Unterhaltung, Freizeit (Theater, Kino, Sport, Rundfunk- und Fernsehgebühren),
- Entgelte für Kindergärten, Volkshochschulen,
- Versicherungen.

Die mittelfristige Entwicklung des Preisindex verdeutlicht, daß sich der Preisaufrtrieb seit 1994 deutlich abschwächt. Das bedeutet, daß sich das Niveau dem der alten Bundesländer angeglichen hat. 1997 betrug die Jahresteuerrate 1,7 Prozent, damit wurde die niedrigste durchschnittliche Teuerung seit der Wende erreicht.

In den einzelnen Güter- und Leistungshauptgruppen für die Lebenshaltung, aus denen sich der Gesamtindex zusammensetzt, vollzog sich die Preisentwicklung ebenfalls sehr differenziert. Während der Einfluß der Mietveränderungen auf die Preisentwicklung 1997 erstmals deutlich zurückgegangen ist, hat insbesondere der Einfluß von Preiserhöhungen bei den Nahrungsmitteln, aber auch in den Bereichen Gesundheits- und Körperpflege sowie Bildung, Unterhaltung und Freizeit wieder zugenommen.

Die differenzierte Entwicklung in den Ausgabengruppen läßt sich ergänzen durch die Darstellung der Entwicklung von Sonderindizes.

Neben dem Rückgang des Einflusses der Mietveränderungen auf die Gesamtpreisentwicklung im Jahr 1997 wird deutlich, daß der Einfluß der Preisentwicklung bei den Dienstleistungen und Reparaturen vor allem bedingt durch Preisbewegungen bei den staatlich administrierten Verbraucherpreisen auf den Gesamtverlauf der Preisentwicklung 1997 zugenommen hat. Gleiche Aussagen können für die Preisentwicklung bei den Verbrauchs- und Gebrauchsgütern, die neben der bereits erwähnten Entwicklung der Preise für Nahrungsmittel u.a. auch die der Wasch-, Putz- und Reinigungsmittel, Bekleidung, Schuhe und Haushaltsgeräte berücksichtigt, getroffen werden.

Eike Zimmer

Statistischer Jahresbericht 1997 erschienen

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg hat den Statistischen Jahresbericht 1997 vorgestellt. Er gibt auf 60 Seiten einen Überblick über die Entwicklungen im Land Brandenburg im vergangenen Jahr. Der Preis beträgt 9,- DM.

Die Statistiker ermittelten u.a.

- daß die Bevölkerungszahl wieder gestiegen ist. Vor allem aufgrund der vielen Zuzügler aus Berlin und dem Ausland wuchs die Zahl um knapp 19000 auf 2,573 Millionen Menschen.
- Es werden wieder mehr Babys geboren. 1997 erblickten 16400 Kinder – 1200 mehr als im Jahr zuvor – das Licht der Welt.
- Die Zahl der Hochzeiten pegelt sich ein, aber Scheidungen steigen kräftig an. 1997 schlossen 8700 Paare den „Bund für's Leben“ – während 5200 andere Paare den Bund vor Gericht wieder auflösten. Das waren etwa ein Drittel mehr Scheidungen als im Jahr 1996.
- Im Schuljahr 1997/98 sind die Einschulungen rapide um mehr als 6000 abgesunken. Dadurch ging erstmals in den letzten Jahren die Schülerzahl insgesamt zurück.
- Jahr für Jahr wählen mehr junge Menschen das Land Brandenburg als Studienort. Im Wintersemester 1997/98 hatten sich 25338 Studierende, darunter 13169 Frauen, als Haupt- oder Nebenhörer eingeschrieben. Das waren 14 Prozent mehr als im Wintersemester 1996/97.
- 1997 wurden 450000 Patienten (etwa jeder fünfte Brandenburger) in den 59 Krankenhäusern des Landes betreut. Über 3000 Ärzte und 20000 Beschäftigte des nichtärztlichen Dienstes kümmern sich um die Patienten.
- Krankheiten des Kreislaufsystems waren mit knapp 54 Prozent das häufigste zum Tode führende Grundleiden Brandenburger Bürger. 23 Prozent der Sterbefälle waren auf bösartige Krebserkrankungen zurückzuführen.



Aktualisierte Schulverzeichnisse erschienen

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg hat ein **neues Schulverzeichnis der allgemeinbildenden Schulen 1997/98** herausgegeben. Es stützt sich dabei im wesentlichen auf die vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg geführte Schuldatei.

Das Verzeichnis enthält neben den Namen und Anschriften der Schulen auch die Telefon- und Fax-Nummern, die Namen der Schulleiterinnen oder Schulleiter, die Rechtsform der Schule sowie Angaben über die Zahl der Schüler in jeder Schule. Für einzelne Schulen wurde die vorhandene E-Mail-Adresse aufgenommen. Die Broschüre kostet 23,- DM.

Im Land Brandenburg gibt es im Schuljahr 1997/98 1160 allgemeinbildende Schulen, darunter 561 Grundschulen, 269 Gesamtschulen, 77 Realschulen, 103 Gymnasien, 128 Förderschulen und fünf Freie Waldorfschulen.

Gemessen an der Schülerzahl ist im laufenden Schuljahr das Gymnasium Senftenberg die größte Schule mit 1198 Schülerinnen und Schülern. Weitere Schulen mit über 1000 Schülerinnen und Schülern sind das Gymnasium Bernau, das Bertolt-Brecht-Gymnasium und das von Saldern Gymnasium in Brandenburg an der Havel sowie die Gesamtschule Babelsberg in Potsdam.

Weiterhin hat das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg ein **neues Schulverzeichnis der beruflichen Schulen im Land Brandenburg für das Schuljahr 1997/98** zum Preis von 8,- DM herausgegeben.

Das Verzeichnis enthält neben den Namen und Anschriften der 29 Oberstufenzentren, der zehn beruflichen Schulen in freier Trägerschaft sowie der vier eigenständigen Fachschulen auch die Telefon- und Fax-Nummern sowie die Namen der Schulleiterinnen bzw. Schulleiter. Im Anhang sind die Anschriften und Telefonnummern der staatlichen Schulämter und der Schulräte für berufliche Bildung verzeichnet. Auch hier wurde für einzelne Schulen die vorhandene E-Mail-Adresse aufgenommen.

Außerdem werden Schülerzahlen für das laufende Schuljahr ausgewiesen. Für Oberstufenzentren sind zusätzlich die Abteilungen, die Standorte und die eingerichteten Bildungsgänge aufgeführt.

Die Schulverzeichnisse sind auch auf Diskette (ASCII, dBASE, EXCEL) zum Preis von 53,- DM bzw. 38,- DM erhältlich.

Bestelladresse:

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg
Dezernat Z4
PF 601052
14410 Potsdam
Fax: 03 31/39418